

## Lampiran 1. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1.2** Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kilonzo, Were, dan Odhiambo, (2018)	<i>Job Burnout and Performance of Teachers in Secondary Schools in Machakos County in Kenya</i>	<i>Burnout</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah (Kabupaten Machakos di Kenya). Perubahan dalam <i>burnout</i> akan mengarah pada perubahan positif dalam Kinerja Guru di Sekolah Menengah (Kabupaten Machakos di Kenya). Studi ini merekomendasikan bahwa; manajemen sekolah dan TSC harus menyediakan kegiatan kurikulum ekstra ditambah dengan perjalanan, seminar, konferensi di luar lingkungan sekolah untuk mengurangi kelelahan fisik dan emosional. Ini akan meningkatkan peningkatan kinerja guru di Machakos County di Kenya
2.	(Mendis & Weerakkody, 2018)	The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model	Terdapat hubungan yang kuat diantara WLB dengan kinerja pegawai, WLB dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. (1). Semua hubungan tersebut positif dan memiliki hubungan yang signifikan(2). Untuk meningkatkan WLB dalam organisasi, maka dukungan dari manajemen dan pegawai sangatlah penting
3.	(Tims, Bakker, Derks, et al., 2013)	Job Crafting at the Team and Individual Level: Implications for Work Engagement and Performance	

4.	(Aslam, 2015)	Influence of Work Life Balance on Employees Performance: Moderated by Transactional Leadership	Kepemimpinan transactional memberikan efek moderasi yang signifikan pada hubungan WLB dan kinerja pegawai (1). Penelitian ini merupakan rekomendasi bagi pembuat kebijakan dan pemerintah untuk membuat kebijakan penting dengan mempertimbangkan efek dari WLB dan meningkatkan kinerja karyawan (2).
5.	(Bataineh, 2019)	Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance	WLB dan kebahagiaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (1). Kepuasan kerja tidak memberikan dampak pada kinerja pegawai(2). Penelitian ini merupakan implikasi yang penting bagi industri pharmaceutical di Jordan
6.	(Wolor et al., 2020)	The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia	WLB berpengaruh kepada kinerja generasi milenial(1). Penelitian ini sangat penting bagi penelitian behavioral science untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai kesuksesan perusahaan (2). Perusahaan perlu untuk menyediakan kebijakan WLB yang memotivasi dan mengoptimalkan kinerja pegawai
7.	(Dankade, Bello, & Deba, 2016)	Analysis of job stress affecting the performance of secondary schools' vocational technical teachers in north east, Nigeria	Stres yang dihadapi oleh Guru pada sekolah kejuruan di Negara Nigeria berasal dari beban kerja yang besar, kelas yang banyak, kurangnya pelayanan yang diberikan kepada guru, penuhnya jadwal KBM dan kurangnya penghargaan terhadap diri (1). Pemerintah dapat mengurangi beban kerja yang besar pada guru dengan

			memberikan kompensasi dan insentif yang lebih besar dan menyediakan fasilitas yang memadai
8.	(DeLongchamp, 2020)	<i>Evaluating the Effects of a Job Crafting Intervention on Employee Work-Life Balance.</i>	job crafting memberikan keuntungan dalam WLB pegawai (1). Dukungan supervisor mendorong utilitas dari job crafting dan meningkatkan persepsi WLB (2)
9.	Singh & Singh, (2018)		<i>Job crafting</i> sangat efektif dalam mengurangi tingkat <i>burnout</i> , dikarenakan <i>job crafting</i> memungkinkan pekerja untuk proaktif mengatasi tingkat stres pekerja

## Lampiran 2. Definisi Operasional Variabel

Tabel 1.2 Definisi Operasional

### WORK LIFE BALANCE

Definisi Operasional pada penelitian ini berdasarkan pendapat Komari (2020). Berikut merupakan tabel operasional dari variabel *work life balance*:

No	Vari able	Item Pengukuran <i>Copas dari jurnal</i>	Translate Bahasa <i>Translate asli</i>	Contextual
1.	W O R K  L I F E  B A L A N C E	<i>I work long hours due to job demands.</i>	Saya bekerja berjam-jam karena tuntutan pekerjaan	Saya bekerja dalam kurun waktu yang lama karena tuntutan pekerjaan selama masa pandemi*
		<i>Even though I work at home, I don't have much time to socialize with my family.</i>	Meskipun saya bekerja di rumah, saya tidak punya banyak waktu untuk bersosialisasi dengan keluarga saya;	Meskipun saya bekerja di rumah selama masa pandemi, saya tidak punya banyak waktu untuk bersosialisasi dengan keluarga saya.
		<i>I work at home past my normal working hours.</i>	Saya bekerja di rumah melewati jam kerja normal saya	Selama masa pandemi, saya bekerja di rumah melewati waktu kerja normal saya*
		<i>Relaxing and forgetting about work problems is a difficult thing for me to do.</i>	Bersantai dan melupakan masalah pekerjaan adalah hal yang sulit untuk saya lakukan	Bersantai dan melupakan masalah pekerjaan adalah hal yang sulit untuk saya lakukan selama masa pandemi
		<i>I am worried that work stres can interfere withmy immune system.</i>	Saya khawatir tuntutan pekerjaan dapat mengganggu sistem kekebalan saya	Selama masa pandemi, saya khawatir tuntutan pekerjaan dapat mengganggu sistem imun saya*
		<i>I am less involved in solving problems at home because I am too tired from work and do not interact enough with family members.</i>	Saya kurang terlibat dalam menyelesaikan masalah di rumah karena saya terlalu lelah bekerja dan tidak cukup berinteraksi dengan anggota keluarga	Selama masa pandemi, saya kurang terlibat dalam menyelesaikan masalah di rumah karena saya terlalu lelah bekerja dan tidak cukup berinteraksi dengan anggota keluarga

	<p><i>I find it difficult to find time to pursue my hobbies at home.</i></p>	<p>Saya merasa sulit untuk menemukan waktu untuk mengejar hobi saya di rumah</p>	<p>Selama masa pandemi, saya merasa sulit untuk menemukan waktu untuk mengejar hobi saya di rumah</p>
	<p><i>I want to reduce my work hours and workload, but I have no control over this situation.</i></p>	<p>Saya ingin mengurangi jam kerja dan beban kerja saya, tetapi saya tidak memiliki kendali atas situasi ini</p>	<p>Saya ingin mengurangi jam kerja dan beban kerja saya di masa pandemi, tetapi saya tidak mampu melakukannya</p>

## BURNOUT

Definisi operasional burnout pada penelitian ini berdasarkan Maslach & Jackson (1981) yang akan diukur menggunakan dimensi dari Rehman *et al.*, (2015) yaitu: (1) kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) terdiri dari 4 pernyataan, (2) depersonalisasi (*depersonalization*) terdiri dari 2 pernyataan dan (3) penurunan prestasi pribadi (*reduced personal accomplishment*) terdiri dari 3 pertanyaan .

No	Vari able	Item Pengukuran <i>Copas dari jurnal</i>	Translate Bahasa <i>Translate asli</i>	Contextual
2.	B U R N O U T	<i>I feel frustated by my job</i> (emotional exhaustion)	Saya merasa frustasi dengan pekerjaan saya	Pembelajaran daring pada masa pandemi, membuat saya merasa frustasi
		<i>I feel I'm working too hard on my job</i> (emotional exhaustion)	Saya merasa bahwa saya bekerja terlalu keras	Pembelajaran daring di masa pandemi, membuat saya merasa bekerja lebih keras
		<i>I feel burned out from my work</i> (emotional exhaustion)	Saya merasa lelah dengan pekerjaan saya	Pembelajaran daring di masa pandemi, membuat saya merasa lelah
		<i>I feel recipients blame me for some of their Problems</i> (depersonalisasi)	Saya merasa penerima menyalahkan saya atas masalah mereka	Pada masa pandemi, saya merasa disalahkan atas permasalahan yang terjadi
		<i>I worry that this job is hardening me emotionally</i> (depersonalisasi)	Saya khawatir pekerjaan saya membuat saya merasa sangat emosional	Pada masa pandemi saya khawatir pekerjaan saya membuat saya merasa sangat emosional
		<i>I've become more callous toward people since I took this job.</i> (depersonalisasi)	Saya menjadi sosok yang tidak peduli dengan orang lain semenjak mengambil pekerjaan ini	Pada masa pandemi, saya menjadi sosok yang tidak peduli dengan orang lain
		<i>I can easily understand how my student feel about things</i> (reduced personal accomplishment)	Saya dapat dengan mudah memahami bagaimana perasaan	Saya dapat dengan mudah memahami bagaimana perasaan siswa saya tentang

			siswa saya tentang berbagai hal	berbagai hal
		<i>I deal very effectively with the problems of my students. (reduced personal accomplishment)</i>	Saya menangani masalah siswa saya dengan sangat efektif.	Saya menangani masalah siswa saya dengan sangat efektif.
		<i>I can easily create a relaxed atmosphere with my students (reduced personal accomplishment)</i>	Saya dapat dengan mudah menciptakan suasana santai dengan siswa saya	Saya dapat dengan mudah menciptakan suasana santai dengan siswa saya

### JOB CRAFTING

Definisi operasional burnout pada penelitian ini berdasarkan Tims dan Bakker (2010) yang akan diukur menggunakan 5 dimensi dari Ghadi (2019) yaitu: (1) *increasing challenging job demands* (meningkatkan tuntutan pekerjaannya yang menantang) terdiri dari 2 pernyataan, (2) *decreasing hindering job demands* (menurunkan tuntutan pekerjaannya yang menghalangi) terdiri dari 2 pernyataan dan (3) *increasing social job resources* (meningkatkan sumber daya sosial pekerjaannya) terdiri dari 2 pertanyaan, *decreasing social job resources* (menurunkan sumber daya sosial pekerjaannya) terdiri dari 2 pertanyaan dan *increasing quantitative job demand* (meningkatkan kuantitatif tuntutan pekerjaan) terdiri dari 3 pertanyaan .

No	Vari able	Item Pengukuran <i>Copas dari jurnal</i>	Translate Bahasa <i>Translate asli</i>	Contextual
3.	J O B	<i>When there is an opportunity to get involved, I seize it (Increasing challenging job demands /ICJD)</i>	Ketika ada kesempatan untuk saya terlibat didalamnya, maka saya akan memanfaatkan kesempatan tersebut	Ketika terdapat kesempatan dimana saya terlibat dalam hal baru, maka saya akan memanfaatkan kesempatan tersebut*
	C R A F T I N G	<i>When new methods are introduced I am one of the first to hear about them and test them (Increasing challenging job demands /ICJD)</i>	Ketika ada metode baru diperkenalkan, saya adalah orang yang pertama mengetahuinya dan mengujinya	Ketika terdapat beberapa metode baru yang diperkenalkan, maka saya adalah orang pertama yang mengetahui dan mengujinya
		<i>I manage my work so that I get as little contact as possible with my colleagues whose problems affect me emotionally (Decreasing social job demands / DSJD)</i>	Saya mengatur pekerjaannya saya sehingga saya dapat meminimalisir kontak dengan orang-orang yang masalahnya mempengaruhi saya secara emosional	Saya mengelola pekerjaan saya, untuk meminimalisir kontak dengan rekan kerja/relasi bermasalah yang dapat mempengaruhi saya secara emosional

	<i>I try to avoid emotionally challenging situations with my student (Decreasing social job demands / DSJD)</i>	Saya berusaha untuk menghindari situasi yang menantang emosional saya dengan murid	Saya berusaha untuk menghindari situasi yang akan membuat saya merasa emosi dengan siswa saya
	<i>I ask others (collega / student ) for feedback on my job performance. (Increasing social job resources)</i>	Saya meminta umpan balik orang lain tentang kinerja pekerjaannya saya.	Saya meminta masukan dari guru lain tentang kinerja saya*
	<i>I ask my supervisor whether s/he is satisfied with the work I do (Increasing social job resources)</i>	Saya bertanya kepada supervisor apakah puas dengan kinerja saya	Saya meminta kepala sekolah untuk memberikan penilaian mengenai kinerja saya
	<i>When there isn't much to do I offer my help to colleagues (Increasing quantitative job demands)</i>	Ketika tidak banyak yang harus dilakukan, saya menawarkan bantuan saya kepada rekan kerja	Ketika tidak banyak yang harus dilakukan, saya menawarkan bantuan kepada rekan kerja saya
	<i>When there isn't much to do I see it as an opportunity to do things that need to be done (Increasing quantitative job demands))</i>	Ketika tidak banyak yang harus dilakukan, saya melihatnya sebagai kesempatan untuk melakukan hal-hal yang perlu dilakukan	Ketika tidak banyak yang harus dilakukan, saya melihatnya sebagai kesempatan untuk melakukan hal-hal yang perlu dilakukan
	<i>I organize my work so I don't get too stred out (Decreasing hindering job demands)</i>	Saya mengatur pekerjaan saya sehingga saya tidak terlalu stres	Saya memetakan prioritas tugas dalam menyelesaikan pekerjaan*
	<i>I ensure that my work is the least burdering/ straining (Decreasing hindering job demands)</i>	Saya memastikan pekerjaan saya tidak mendapatkan hambatan / halangan dalam penyelesaiannya	Saya memastikan pekerjaan saya tidak mendapatkan hambatan / halangan dalam penyelesaiannya *



## TEACHER PERFORMANCE

Definisi operasional kinerja guru (*Teacher Performance*) pada penelitian ini berdasarkan UU Tahun 2005 Nomor 14 tentang Guru dan Dosen dalam penelitian Nepria Santika (2019), tepatnya pada bagian kelima pasal 32 ayat 2, dinyatakan bahwa pembinaan dan pengembangan profesi meliputi empat kompetensi yaitu: pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

No	Variable	Item Pengukuran <i>Copas dari jurnal</i>	Translate Bahasa <i>Translate asli</i>	Contextual
4.	T E A C H E R  P E R F O M A N C E	<i>Develop material learning corresponding with ability students</i>	Mengembangkan materi pembelajaran sesuai dengan kemampuan siswa	Pada masa pandemi ini, saya mengembangkan materi pembelajaran sesuai dengan kemampuan siswa
		<i>Use a variety of media in learning</i>	Menggunakan media pembelajaran yang bervariasi	Pada masa pandemi ini, saya menggunakan media pembelajaran yang bervariasi
		<i>Giving chance to students for respond learning</i>	Memberikan kesempatan kepada siswa untuk merespon pelajaran	Pada masa pandemi ini, saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk merespon pembelajaran
		<i>Giving reinforcement / appreciation to response positive students</i>	Memberikan apresiasi atas respon positif siswa	Pada masa pandemi ini, saya memberikan apresiasi kepada siswa yg aktif dalam pembelajaran *
		<i>To be example in behave and behave</i>	Menjadi teladan dalam bersikap dan berperilaku	Pada masa pandemi ini, saya menjadi teladan dalam bersikap dan berperilaku dengan mengikuti aturan yang telah ditetapkan sekolah*
		<i>Control self in various situation and condition</i>	Mengendalikan diri dalam berbagai kondisi dan situasi	Pada masa pandemi ini, saya mengendalikan diri dalam berbagai situasi
		<i>Ready to admit deficiency and error</i>	Siap mengakui kekurangan dan kesalahan	Pada masa pandemi ini, saya siap mengakui kekurangan dan kesalahan
		<i>Giving Relevant examples with material to be taught</i>	Memberikan contoh yang relevan dengan materi yang diajarkan	Pada masa pandemi ini, saya memberikan contoh yang relevan dengan materi yang diajarkan

	<i>Connect the material being taught with other fields / topics</i>	Menghubungkan materi yang diajarkan dengan topik lain	Pada masa pandemi ini, saya menghubungkan materi yang diajarkan dengan topik lain
	<i>Dominate multimedia technology in the learning process</i>	Penggunaan teknologi multimedia mendominasi dalam pembelajaran	Penggunaan media (video, aplikasi pembelajaran) mendominasi dalam pembelajaran saya di masa pandemi*
	<i>Communicate oral/ written in learning in a manner polite, bey norm and applicable rules</i>	Menggunakan komunikasi lisan / tulisan dalam pembelajaran secara santun,	Pada masa pandemi ini, guru menggunakan komunikasi lisan / tulisan dalam pembelajaran secara santun
	<i>Know with well students who follow learning</i>	Mengenal dengan baik siswa yang ikut pembelajaran	Pada masa pandemi ini, guru mengenal karakteristik siswa dengan baik
	<i>Dominate material learning in a manner large</i>	Mendominasi materi pembelajaran secara luas / mendalam	Pada masa pandemi ini, saya memberikan materi pembelajaran melalui contoh kegiatan / permasalahan sehari – hari
	<i>Ready braid relationship well with parents / guardians students .</i>	Menjalin hubungan baik dengan orang tua siswa	Pada masa pandemi ini, saya memastikan orang tua mengetahui proses pembelajaran saya

### Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

## PERAN *JOB CRAFTING* TERHADAP KINERJA GURU SMA PADA MASA PANDEMI COVID MELALUI *BURNOUT* DAN *WORK LIFE BALANCE*

Bapak/Ibu/Sdr.Yth.

Dengan Hormat,

Kuesioner penelitian ini ditujukan untuk mengetahui apakah *Work Life Balance* sebagai variabel mediasi dapat meningkatkan Kinerja Kerja Guru dengan adanya Stres Kerja dan *Job Crafting*. Kuesioner ini dibuat dalam rangka mengetahui hubungan antara *Work Life Balance* dengan Stres Kerja, *Job Crafting* dan Kinerja Kerja Guru. Responden dari penelitian adalah guru bidang studi sekolah menengah atas (SMA) baik pada sekolah negeri atau swasta di wilayah provinsi Jawa Barat.

Sehubungan dengan hal tersebut mohon berkenan bantuannya dari Bapak/Ibu/Sdr untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi Kuesioner yang saya sampaikan ini, dengan penilaian secara objektif. Data yang diisikan akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan untuk semata-mata untuk kepentingan penelitian/studi ilmiah saya. Atas perhatian dan kesediaannya untuk mengisi kuesioner ini disampaikan terima kasih.

Salam,

Dita Di Apriyanti

### KARAKTERISTIK RESPONDEN DAN PETUNJUK PENGISIAN

#### Identitas Responden

No Responden :  
 Sekolah :  
 Alamat Sekolah :

\*Harap menuliskan dengan lengkap informasi diatas tanpa singkatan

**Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang anda pilih**

Jenis Kelamin	
<input type="checkbox"/>	Laki – laki
<input type="checkbox"/>	Perempuan

Usia	
<input type="checkbox"/>	< 25 Tahun
<input type="checkbox"/>	25 – 30 Tahun
<input type="checkbox"/>	31 – 35 Tahun
<input type="checkbox"/>	35 – 40 Tahun
<input type="checkbox"/>	40 – 45 Tahun
<input type="checkbox"/>	46 – 50 Tahun
<input type="checkbox"/>	>50 Tahun

Pendidikan Terakhir	
<input type="checkbox"/>	Sarjana (S1)
<input type="checkbox"/>	Magister / Pasca Sarjana (S2)
<input type="checkbox"/>	Doktor / Pasca Sarjana (S3)

Status	
<input type="checkbox"/>	Sudah Menikah
<input type="checkbox"/>	Belum Menikah

Jumlah Anak	
<input type="checkbox"/>	0 (Belum memiliki anak)
<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

Jabatan	
<input type="checkbox"/>	Guru Bidang Studi
<input type="checkbox"/>	Wakil Kepala Sekolah
<input type="checkbox"/>	Kepala Sekolah

Masa Kerja	
<input type="checkbox"/>	< 2 Tahun
<input type="checkbox"/>	2 – 5 Tahun
<input type="checkbox"/>	6 – 10 Tahun
<input type="checkbox"/>	11 – 20 Tahun
<input type="checkbox"/>	>20 Tahun

Mata Pelajaran	
<input type="checkbox"/>	Agama
<input type="checkbox"/>	Pkn
<input type="checkbox"/>	Matematika
<input type="checkbox"/>	Biologi
<input type="checkbox"/>	Kimia
<input type="checkbox"/>	Fisika
<input type="checkbox"/>	Geografi
<input type="checkbox"/>	Ekonomi
<input type="checkbox"/>	Akuntansi
<input type="checkbox"/>	Sosiologi / Antropologi
<input type="checkbox"/>	Bahasa Indonesia
<input type="checkbox"/>	Bahasa Inggris
<input type="checkbox"/>	Bahasa Asing (Jepang/ Jerman/ Mandarin/ Arab/ Prancis)
<input type="checkbox"/>	Bahasa Sunda
<input type="checkbox"/>	Penjaskes
<input type="checkbox"/>	Prakarya dan Kewirausahaan
<input type="checkbox"/>	Seni Budaya
<input type="checkbox"/>	Lingkungan Hidup
<input type="checkbox"/>	Lainnya .....

#### I. Petunjuk Pengisian Selanjutnya

Variable *Work Life Balance*, *Job Crafting* dan Kinerja Guru yang terdapat pada penelitian ini memiliki beberapa pertanyaan yang terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu :

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. N : Netral
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

Variabel *Burnout* yang terdapat pada penelitian ini memiliki beberapa pertanyaan yang terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu :

1. TP : Tidak Pernah
2. T : Beberapa kali dalam setahun
3. B : Beberapa kali dalam sebulan
4. M : Beberapa kali dalam seminggu
5. H : Setiap hari





### C. Kinerja Guru / Teacher Job Performance

Kinerja guru merupakan tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan oleh guru dalam kurun waktu tertentu, yang sejalan dengan sistem sekolah dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja guru dalam penelitian berdasarkan UU Tahun 2005 Nomor 14 tentang Guru dan Dosen, tepatnya pada bagian kelima pasal 32 ayat 2, dinyatakan bahwa pembinaan dan pengembangan profesi meliputi empat kompetensi yaitu: pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

**1. Pada masa pandemi ini, saya mengembangkan materi pembelajaran sesuai dengan kemampuan siswa \***

*Tandai satu saja.*

1	2	3	4	5
STS				SS

**2. Pada masa pandemi ini, saya menggunakan media pembelajaran yang bervariasi\***

*Tandai satu saja.*

1	2	3	4	5
STS				SS

**3. Pada masa pandemi ini, saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk merespon pembelajaran\***

*Tandai satu saja.*

1	2	3	4	5
STS				SS

**4. Pada masa pandemi ini, saya memberikan apresiasi kepada siswa yang aktif dalam proses pembelajaran \*\***

*Tandai satu saja.*

1	2	3	4	5
STS				SS

**5. Pada masa pandemi ini, saya menjadi teladan dalam bersikap dan berperilaku dengan mengikuti aturan yang telah ditetapkan sekolah \*\***

*Tandai satu saja.*

1	2	3	4	5
STS				SS

**6. Pada masa pandemi ini, saya mengendalikan diri dalam berbagai situasi\***

*Tandai satu saja.*

1	2	3	4	5
STS				SS

**7. Pada masa pandemi ini, saya siap mengakui kekurangan dan kesalahan\***

*Tandai satu saja.*

1	2	3	4	5
STS				SS

**8. Pada masa pandemi ini, saya memberikan contoh yang relevan dengan materi yang diajarkan\***

*Tandai satu saja.*

1	2	3	4	5
STS				SS

**9. Pada masa pandemi ini, saya menghubungkan materi yang diajarkan dengan topik lain\***

*Tandai satu saja.*

1	2	3	4	5
STS				SS







Tabel 1.3 Data Demografi Responden

Demografi	Klasifikasi	Jumlah (Responden)	Persentase
Jenis kelamin	Laki – Laki	62	29%
	Perempuan	149	71%
<b>Total</b>		<b>211</b>	<b>100%</b>
Pendidikan Akhir	S1	162	76.8%
	S2	48	22.7%
	S3	1	0.5%
<b>Total</b>		<b>211</b>	<b>100%</b>
Usia	< 25 Tahun	9	4.3%
	25–30 Tahun	38	18%
	31–35 Tahun	30	14.2%
	35-40 Tahun	34	16.2%
	40-45 Tahun	49	23,2%
	46-50 Tahun	31	14.7%
	>50 Tahun	20	9.5%
<b>Total</b>		<b>211</b>	<b>100%</b>
Jabatan	Guru Bidang Studi	197	93.4%
	Wakil Kepala Sekolah	17	8.1%
	Kepala Sekolah	3	1.4%
<b>Total</b>		<b>211</b>	<b>100%</b>
Masa Kerja	<2 Tahun	13	6.2%
	2-5 Tahun	46	21.8%
	6-10 Tahun	24	11.4%
	11-20 Tahun	80	37.9%
	>20 Tahun	49	23.2%
<b>Total</b>		<b>211</b>	<b>100%</b>
Status	Menikah	177	83.9%
	Belum Menikah	34	16.1%
<b>Total</b>		<b>211</b>	<b>100%</b>
Jumlah Anak	0 (Belum Memiliki Anak)	52	24.6%
	1 Anak	32	15.2%
	2 Anak	64	30.3%
	3 Anak	48	22.7%
	>3 Anak	15	7.1%
<b>Total</b>		<b>211</b>	<b>100%</b>

Tabel 1.4 Raw data kuisioner .

R	JOB CRAFTING										WORK LIFE BALANCE								BURN OUT									TEACHER PERFORMANCE																
	ICJD		DSJD		ISJR		IQJD		DHJD										EE			DP			RPA																			
	JC1	JC2	JC3	JC4	JC5	JC6	JC7	JC8	JC9	JC10	WLB1	WLB2	WLB3	WLB4	WLB5	WLB6	WLB7	WLB8	B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	TP1	TP2	TP3	TP4	TP5	TP6	TP7	TP8	TP9	TP10	TP11	TP12	TP13	TP14			
R1	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	3	4	3	4	3	2	3	2	2	1	1	1	2	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
R2	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	1	2	1	3	1	1	1	1	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	
R3	3	3	1	2	3	3	2	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2			
R4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	1	1	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
R5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	2	4	2	3	4	4	4	1	3	3	4	1	1	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	
R6	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	1	2	4	2	1	1	2	3	5	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	5	2	4	3			
R7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
R8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
R9	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	1	2	1	2	3	3	2	1	5	4	4	1	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
R10	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	5	5	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3		
R11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	1	2	2	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	
R12	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	3	4	3	2	2	2	4	3	3	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4		
R13	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	5	1	4	2				
R14	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	5	2	2	4	3	2	1	1	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4		
R15	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3		
R16	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
R17	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	3	3	3	2	4	2	1	4	3	3	2	1	3	3	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
R18	4	3	3	3	4	3	1	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	5	5	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	
R19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	5	3	1	1	5	2	4	4	2	1	1	3	3	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
R20	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	1	2	2	2	1	5	2	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	
R21	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	1	3	4	2	1	1	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
R22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5		
R23	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	2	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3		
R24	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	1	3	4	3	2	3	3	1	5	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4		

R25	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	1	1	3	1	1	2	2	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5			
R26	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	5	4	1	3	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3		
R27	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	3	4	1	5	4	1	2	4	2	1	1	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5			
R28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	1	1	1	1	1	1	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
R29	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	1	1	1	1	1	3	1	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	1	3	3				
R30	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	3	2	1	2	4	3	3	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4			
R31	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3		
R32	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	5	2	2	1	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4		
R33	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	2	1	2	5	2	1	1	2	3	4	5	3	3	2	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	
R34	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	5	1	1	1	1	1	1	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
R35	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	1	3	4	3	1	1	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	
R36	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	2	5	1	3	2	2	1	1	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	
R37	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	2	4	4	4	3	3	4	1	3	2	2	2	1	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
R38	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3
R39	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3	1	3	4	3	2	2	2	2	4	4	3	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
R40	3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	5	3	4	3	2	2	3	4	1	2	2				
R41	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	1	3	1	4	3	3	1	1	2	2	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5		
R42	4	3	3	3	4	3	3	5	5	4	3	1	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4			
R43	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	2	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	3	4				
R44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	1	5	1	1	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
R45	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	5	3	2	2	3	5	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	2	3	3				
R46	4	2	2	3	3	3	3	5	4	3	1	1	1	5	1	1	1	1	5	5	2	2	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3		
R47	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	1	2	1	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3		
R48	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4			
R49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
R50	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	3	3	4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
R51	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	

R52	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	3	4	1	2	1	1	2	1	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5				
R53	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	1	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4			
R54	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	1	3	2	3	2	2	2	1	5	4	3	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3			
R55	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4			
R56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
R57	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	1	3	3	3	2	1	1	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3			
R58	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	5	3	1	1	1	2	1	1	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5		
R59	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	
R60	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5		
R61	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	1	3	4	2	3	1	3	3	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	
R62	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
R63	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	1	4	1	3	1	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	
R64	5	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	2	3	4	3	2	3	3	2	5	3	2	2	1	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
R65	4	3	3	2	3	3	3	4	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3				
R66	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	1	3	1	1	1	1	2	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
R67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
R68	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	1	2	1	2	1	5	1	4	4	4	4	4	1	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	
R69	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	1	1	4	1	1	1	3	4	4	3	3	4	3	5	5	5	1	2	5	5	5	5	4	4	2	4	5	2	2	3					
R70	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	3	2	5	3	2	5	3	5	4	3	3	2	3	2					
R71	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4		
R72	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	4	4	5	1	1	4	4	1	1	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	
R73	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R74	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	2	3	3	3	2	3	2	1	4	4	3	1	1	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3		
R75	4	1	2	1	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	1	3	2					
R76	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	2	5	2	4	2	3	2	1	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5		
R77	3	2	1	2	3	2	2	2	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2		
R78	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	1	2	2	2	1	1	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5



R105	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	3	3	4	2	2	3	4	1	3	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	3	4				
R106	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	1	2	1	4	2	1	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5		
R107	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	2	4	3	3	4	1	5	4	1	1	1	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4			
R108	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	2	5	4	4	2	4	4	2	3	5	3	3	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	
R109	3	3	1	1	3	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3			
R110	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	1	4	1	2	1	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
R111	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	1	2	4	2	2	2	2	5	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
R112	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	2	4	2	2	3	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
R113	4	3	3	3	4	3	4	5	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
R114	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
R115	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	2	2	3	1	4	3	4	4	1	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4		
R116	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
R117	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	3	3	1	5	4	3	2	1	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4		
R118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4		
R119	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	1	5	1	1	1	1	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4		
R120	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4		
R121	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	2	3	3	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
R122	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	4	5	2	5	2	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
R123	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	1	2	3	2	2	3	2	1	4	2	1	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
R124	4	3	3	2	4	3	3	5	5	4	4	1	3	1	3	1	3	5	1	4	3	2	2	1	3	3	4	2	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4		
R125	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
R126	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
R127	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4		
R128	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	2	4	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3	3	4	3	3	5	5	3	3	4	3	3	3	5	2	3	3	3	3		
R129	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	3	1	1	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	
R130	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	1	4	2	3	1	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3
R131	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	

R132	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	1	2	2	1	4	1	4	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4						
R133	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	2	4	4	4	3	2	3	1	4	3	4	1	1	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5				
R134	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	2	2	3	2	2	1	3	4	4	4	5	4	3	1	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4					
R135	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5							
R136	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4						
R137	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	3	5	3	4	3	3	3	4	4	3	3	5	2	3	4	4	4	3	3	5	2	3	4			
R138	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3				
R139	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	3	3	5	4	5	3	4	4	1	1	2	1	1	1	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
R140	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	1	2	2	2	1	1	2	1	5	2	1	1	1	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3		
R141	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	3	3	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4				
R142	5	3	4	4	5	3	3	4	5	5	4	1	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	3	2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4			
R143	5	3	4	5	4	4	2	5	5	4	1	2	4	5	4	2	5	2	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	2	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4			
R144	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	2	2	3	1	4	4	5	1	1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4		
R145	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	2	4	4	3	2	5	3	3	1	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4			
R146	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4				
R147	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	1	3	5	2	2	1	1	1	3	3	3	1	1	4	3	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	
R148	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2	5	4	4	4	5	1	4	5	4	1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
R149	5	3	4	5	5	3	3	4	5	5	1	1	5	5	4	1	5	3	1	3	2	2	2	1	2	2	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4		
R150	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	1	1	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4			
R151	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	1	1	3	4	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4			
R152	4	3	2	5	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3		
R153	3	3	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	1	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	2	4	4	4	1	4	3	4	4	4	1	4	3	4	3		
R154	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	5	4	5	3	4	4	2	3	3	3	2	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5			
R155	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4		
R156	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	4	1	1	4	1	1	1	1	1	5	3	4	3	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4		
R157	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	
R158	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	2	2	2	4	1	4	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5





R186	3	2	3	4	4	5	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	2	5	4				
R187	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	5	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	5	2	4	4				
R188	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5				
R189	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	4	5	4	2	3	2	3	2	2	2	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5		
R190	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	2	2	2	4	2	2	3	1	4	4	3	1	1	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	4	5		
R191	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4		
R192	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	1	1	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4		
R193	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	3			
R194	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4		
R195	5	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	2	2	2	2	3	1	4	1	1	1	1	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	
R196	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	2	5	4	5	2	4	4	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4		
R197	5	4	3	5	5	5	3	3	4	4	5	1	5	5	5	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	
R198	5	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	1	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	
R199	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	2	3	4	2	2	4	3	5	4	5	5	5	5	2	1	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	2		
R200	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	3			
R201	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	3	3	4	1	3	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	3	3				
R202	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	2	2	2	2	1	1	3	1	2	1	3	1	1	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5		
R203	4	2	4	4	4	4	3	5	5	4	4	2	2	4	2	5	1	2	1	3	3	1	1	1	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5			
R204	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	1	3	1	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5		
R205	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	3	2	1	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4
R206	3	3	3	3	4	4	3	2	3	5	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	2	1	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	2	4	5			
R207	5	3	5	5	3	3	2	3	5	5	4	2	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3		
R208	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	1	5	3	5	4	4	5	5	4	5	3	3	5	1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
R209	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	4	1	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	3	
R210	5	3	2	2	5	5	5	5	5	5	4	2	3	2	2	1	1	3	1	5	3	4	2	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	
R211	4	3	3	5	4	4	4	5	4	3	2	2	2	2	5	1	3	4	1	2	2	1	1	1	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5		

## Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Data Kuesioner Online

### 4. Data Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

#### 4.1 Hasil Uji Validitas Dengan Factor Analysis (SPSS) Dan Uji Reabilitas Variabel *Job Crafting*

##### 4.1.1 Hasil Uji Validitas 1

###### A. Kaiser – Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.933
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1496.781
	df	45
	Sig.	.000

###### B. Measures of Sampling Adequacy (MSA)

	JC1	JC2	JC3	JC4	JC5	JC6	JC7	JC8	JC9	JC10
Anti-image Covariance	JC1 .302	JC2 -.036	JC3 -.051	JC4 -.021	JC5 -.002	JC6 -.029	JC7 -.014	JC8 -.049	JC9 -.113	JC10 -.068
	JC2 -.036	.578	-.076	.012	-.051	-.090	.041	-.004	.050	.009
	JC3 -.051	-.076	.274	-.138	-.031	-.005	-.016	-.018	-.026	-.049
	JC4 -.021	.012	-.138	.464	.026	-.073	-.001	-.010	.007	-.025
	JC5 -.002	-.051	-.031	.026	.244	-.100	-.038	-.022	-.022	-.094
	JC6 -.029	-.090	-.005	-.073	-.100	.307	-.103	-.011	.029	.001
	JC7 -.014	.041	-.016	-.001	-.038	-.103	.504	-.127	.049	-.022
	JC8 -.049	-.004	-.018	-.010	-.022	-.011	-.127	.498	-.110	-.005
	JC9 -.113	.050	-.026	.007	-.022	.029	.049	-.110	.488	-.062
	JC10 -.068	.009	-.049	-.025	-.094	.001	-.022	-.005	-.062	.250
Anti-image Correlation	JC1 .945 <sup>a</sup>	-.085	-.178	-.057	-.008	-.096	-.037	-.126	-.293	-.247
	JC2 -.085	.945 <sup>a</sup>	-.190	.022	-.137	-.214	.076	-.007	.095	.022
	JC3 -.178	-.190	.933 <sup>a</sup>	-.386	-.118	-.016	-.042	-.050	-.070	-.189
	JC4 -.057	.022	-.386	.930 <sup>a</sup>	.077	-.194	-.002	-.020	.015	-.074
	JC5 -.008	-.137	-.118	.077	.921 <sup>a</sup>	-.367	-.108	-.064	-.063	-.381
	JC6 -.096	-.214	-.016	-.194	-.367	.922 <sup>a</sup>	-.261	-.027	.076	.002
	JC7 -.037	.076	-.042	-.002	-.108	-.261	.938 <sup>a</sup>	-.253	.098	-.062
	JC8 -.126	-.007	-.050	-.020	-.064	-.027	-.253	.951 <sup>a</sup>	-.223	-.015
	JC9 -.293	.095	-.070	.015	-.063	.076	.098	-.223	.923 <sup>a</sup>	-.177
	JC10 -.247	.022	-.189	-.074	-.381	.002	-.062	-.015	-.177	.933 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

###### C. Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.286	62.860	62.860	6.286	62.860	62.860
2	.801	8.006	70.866			
3	.664	6.642	77.508			
4	.560	5.596	83.103			
5	.438	4.377	87.480			
6	.325	3.252	90.733			
7	.296	2.957	93.690			
8	.257	2.575	96.264			
9	.211	2.114	98.379			
10	.162	1.621	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

	Component 1
JC1	.859
JC2	.661
JC3	.872
JC4	.741
JC5	.879
JC6	.839
JC7	.717
JC8	.742
JC9	.697
JC10	.881

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
a. 1 components extracted.

#### 4.1.2 Hasil Uji Reabilitas

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	10

#### 4.1 Hasil Uji Validitas Dengan Factor Analysis (SPSS) Dan Uji Reabilitas Variabel *Work Life Balance*

##### 4.1.1 Hasil Uji Validitas 1

###### A. Kaiser – Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)

##### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.902	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	968.823
	df	28
	Sig.	.000

###### B. Measures of Sampling Adequacy (MSA)

		WLB1	WLB2	WLB3	WLB4	WLB5	WLB6	WLB7	WLB8
<b>Anti-image Matrices</b>									
Anti-image Covariance	WLB1	.453	-.114	-.115	-.096	.017	-.031	.035	-.046
	WLB2	-.114	.500	.008	.048	-.062	-.172	.019	-.050
	WLB3	-.115	.008	.254	-.073	-.127	-.001	-.054	-.044
	WLB4	-.096	.048	-.073	.565	-.058	-.076	.031	.012
	WLB5	.017	-.062	-.127	-.058	.260	-.033	-.091	-.070
	WLB6	-.031	-.172	-.001	-.076	-.033	.457	-.104	-.053
	WLB7	.035	.019	-.054	.031	-.091	-.104	.579	-.040
	WLB8	-.046	-.050	-.044	.012	-.070	-.053	-.040	.539
Anti-image Correlation	WLB1	.903*	-.239	-.340	-.189	.050	-.069	.068	-.093
	WLB2	-.239	.890*	.022	.091	-.171	-.359	.036	-.096
	WLB3	-.340	.022	.868*	-.192	-.495	-.002	-.141	-.118
	WLB4	-.189	.091	-.192	.929*	-.151	-.150	.054	.022
	WLB5	.050	-.171	-.495	-.151	.877*	-.097	-.234	-.187
	WLB6	-.069	-.359	-.002	-.150	-.097	.909*	-.202	-.106
	WLB7	.068	.036	-.141	.054	-.234	-.202	.926*	-.071
	WLB8	-.093	-.096	-.118	.022	-.187	-.106	-.071	.959*

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

###### C. Total Varian Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.845	60.557	60.557	4.845	60.557	60.557
2	.708	8.853	69.410			
3	.670	8.379	77.789			
4	.524	6.547	84.336			
5	.436	5.447	89.783			
6	.347	4.336	94.119			
7	.306	3.821	97.940			
8	.165	2.060	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

##### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component 1
WLB1	.777
WLB2	.736
WLB3	.880
WLB4	.701
WLB5	.884
WLB6	.787
WLB7	.686
WLB8	.749

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

#### 4.1.2 Hasil Uji Reabilitas

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	8

## 4.2 Hasil Uji Validitas Dengan Factor Analysis (Spss) Dan Uji Reabilitas Variabel Burnout (Dimensi Emotional Exhaustion)

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

#### A. Kaiser – Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.642
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	181.174
	df	3
	Sig.	.000

#### B. Measures of Sampling Adequacy (MSA)

**Anti-image Matrices**

		BO1	BO2	BO3
Anti-image Covariance	BO1	.626	-.041	-.284
	BO2	-.041	.667	-.265
	BO3	-.284	-.265	.495
Anti-image Correlation	BO1	.665 <sup>a</sup>	-.063	-.511
	BO2	-.063	.691 <sup>a</sup>	-.461
	BO3	-.511	-.461	.597 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

#### C. Total Varian Explained

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.056	68.542	68.542	2.056	68.542	68.542
2	.610	20.323	88.864			
3	.334	11.136	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
BO1	.805
BO2	.784
BO3	.891

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
a. 1 components extracted.

### 4.2.2 Hasil Uji Reabilitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	3

### 4.3 Hasil Uji Validitas Dengan Factor Analysis (Spss) Dan Uji Reabilitas Variabel Burnout Dimensi

#### 4.3.1 Hasil Uji Validitas 1

##### A. Kaiser – Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.688
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	208.196
	df	3
	Sig.	.000

##### B. Measures of Sampling Adequacy (MSA)

		BO4	BO5	BO6
Anti-image Covariance	BO4	.617	-.237	-.104
	BO5	-.237	.485	-.258
	BO6	-.104	-.258	.578
Anti-image Correlation	BO4	.735 <sup>a</sup>	-.433	-.175
	BO5	-.433	.643 <sup>a</sup>	-.488
	BO6	-.175	-.488	.706 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

##### C. Total Varian Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.155	71.834	71.834	2.155	71.834	71.834
2	.511	17.029	88.863			
3	.334	11.137	100.000			

	Component 1
BO4	.818
BO5	.887
BO6	.836

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
a. 1 components extracted.

#### 4.3.2 Hasil Uji Reabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	3

#### 4.4 Hasil Uji Validitas Dengan Factor Analysis (Spss) Dan Uji Reabilitas Variabel Burnout Dimensi

##### 4.4.1 Hasil Uji Validitas 1

###### A. Kaiser – Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.766
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	581.172
	df	3
	Sig.	.000

###### B. Measures of Sampling Adequacy (MSA)

**Anti-image Matrices**

		BO7	BO8	BO9
Anti-image Covariance	BO7	.254	-.103	-.075
	BO8	-.103	.188	-.117
	BO9	-.075	-.117	.217
Anti-image Correlation	BO7	.811 <sup>a</sup>	-.470	-.321
	BO8	-.470	.727 <sup>a</sup>	-.577
	BO9	-.321	-.577	.767 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

###### C. Total Variance Explained

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.693	89.763	89.763	2.693	89.763	89.763
2	.182	6.068	95.831			
3	.125	4.169	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component 1
BO7	.938
BO8	.957
BO9	.947

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
a. 1 components extracted.

##### 4.4.2 Hasil Uji Reabilitas

###### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	3

## 4.5 Hasil Uji Validitas Dengan Factor Analysis (Spss) Dan Uji Reabilitas Variabel Kinerja Guru

### 4.5.1 Hasil Uji Validitas 1

#### A. Kaiser – Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.953
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1983.095
	df	91
	Sig.	.000

#### B. Measures of Sampling Adequacy (MSA)

	TP1	TP2	TP3	TP4	TP5	TP6	TP7	TP8	TP9	TP10	TP11	TP12	TP13	TP14	
Anti-image Covariance	TP1	.467	-.108	-.015	.007	-.049	.017	-.037	-.031	.001	-.024	.037	-.010	-.112	.016
	TP2	-.108	.437	-.100	.012	.026	.006	.009	.035	-.045	-.049	.033	-.043	-.037	-.079
	TP3	-.015	-.100	.319	-.118	-.006	-.067	-.054	-.077	.034	-.007	-.079	.025	.030	.025
	TP4	.007	.012	-.118	.515	-.003	-.021	-.034	.006	-.014	-.040	-.027	-.034	-.017	-.003
	TP5	-.049	.026	-.006	-.003	.452	-.085	-.053	.040	-.005	-.006	-.065	-.060	-.004	-.094
	TP6	.017	.006	-.067	-.021	-.085	.414	-.056	-.083	-.023	-.001	.047	.048	.003	-.050
	TP7	-.037	.009	-.054	-.034	-.053	-.056	.248	-.024	-.023	-.090	-.075	-.014	.012	-.010
	TP8	-.031	.035	-.077	.006	.040	-.083	-.024	.335	-.092	-.024	.007	-.060	-.061	-.013
	TP9	.001	-.045	.034	-.014	-.005	-.023	-.023	-.092	.463	-.019	-.003	-.057	-.079	-.015
	TP10	-.024	-.049	-.007	-.040	-.006	-.001	-.090	-.024	-.019	.328	-.038	-.034	.009	-.051
	TP11	.037	.033	-.079	-.027	-.065	.047	-.075	.007	-.003	-.038	.566	.018	-.051	-.018
	TP12	-.010	-.043	.025	-.034	-.060	.048	-.014	-.060	-.057	-.034	.018	.486	-.067	-.048
	TP13	-.112	-.037	.030	-.017	-.004	.003	.012	-.061	-.079	.009	-.051	-.067	.384	-.080
	TP14	.016	-.079	.025	-.003	-.094	-.050	-.010	-.013	-.015	-.051	-.018	-.048	-.080	.359
Anti-image Correlation	TP1	.955 <sup>a</sup>	-.239	-.038	.015	-.106	.039	-.110	-.078	.001	-.062	.072	-.020	-.265	.038
	TP2	-.239	.943 <sup>a</sup>	-.267	.025	.058	.015	.029	.092	-.100	-.131	.067	-.093	-.090	-.199
	TP3	-.038	-.267	.928 <sup>a</sup>	-.290	-.016	-.185	-.191	-.237	.089	-.023	-.186	.063	.086	.074
	TP4	.015	.025	-.290	.967 <sup>a</sup>	-.006	-.046	-.096	.014	-.030	-.097	-.050	-.068	-.037	-.007
	TP5	-.106	.058	-.016	-.006	.955 <sup>a</sup>	-.196	-.160	.103	-.011	-.016	-.129	-.128	-.009	-.233
	TP6	.039	.015	-.185	-.046	-.196	.952 <sup>a</sup>	-.176	-.223	-.052	-.003	.098	.107	.008	-.131
	TP7	-.110	.029	-.191	-.096	-.160	-.176	.952 <sup>a</sup>	-.082	-.069	-.314	-.200	-.039	.039	-.033
	TP8	-.078	.092	-.237	.014	.103	-.223	-.082	.949 <sup>a</sup>	-.234	-.072	.015	-.148	-.170	-.039
	TP9	.001	-.100	.089	-.030	-.011	-.052	-.069	-.234	.965 <sup>a</sup>	-.050	-.007	-.120	-.188	-.036
	TP10	-.062	-.131	-.023	-.097	-.016	-.003	-.314	-.072	-.050	.965 <sup>a</sup>	-.088	-.086	.026	-.150
	TP11	.072	.067	-.186	-.050	-.129	.098	-.200	.015	-.007	-.088	.955 <sup>a</sup>	.033	-.109	-.041
	TP12	-.020	-.093	.063	-.068	-.128	.107	-.039	-.148	-.120	-.086	.033	.965 <sup>a</sup>	-.156	-.115
	TP13	-.265	-.090	.086	-.037	-.009	.008	.039	-.170	-.188	.026	-.109	-.156	.946 <sup>a</sup>	-.214
	TP14	.038	-.199	.074	-.007	-.233	-.131	-.033	-.039	-.036	-.150	-.041	-.115	-.214	.957 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

#### C. Total Varian Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8.220	58.717	58.717	8.220	58.717	58.717
2	.947	6.764	65.482			
3	.639	4.568	70.050			
4	.598	4.269	74.318			
5	.570	4.072	78.390			
6	.505	3.608	81.998			
7	.440	3.144	85.142			
8	.403	2.875	88.017			
9	.378	2.697	90.714			
10	.352	2.513	93.227			
11	.275	1.966	95.193			
12	.257	1.833	97.027			
13	.222	1.583	98.610			
14	.195	1.390	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

	Component
TP1	.732
TP2	.745
TP3	.797
TP4	.701
TP5	.745
TP6	.758
TP7	.870
TP8	.819
TP9	.741
TP10	.836
TP11	.650
TP12	.724
TP13	.772
TP14	.810

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
a. 1 components extracted.



#### 4.5.2 Hasil Uji Reabilitas

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	14

## Lampiran 5. Hasil Analisis SEM Dengan Lisrel

### 5.1 Hasil Pengukuran Validitas Konstruk

Tabel Hasil Pengukuran Validitas Konstruk

Indikator	Variabel	Loading Factor	Nilai T	Keterangan
JC1	<i>Job Crafting</i>	0,83	14,66	Diterima
JC2		0,62	9,73	Diterima
JC3		0,86	15,62	Diterima
JC4		0,72	12,02	Diterima
JC5		0,87	15,81	Diterima
JC6		0,82	14,32	Diterima
JC7		0,67	10,79	Diterima
JC8		0,69	11,25	Diterima
JC9		0,66	10,59	Diterima
JC10		0,89	16,28	Diterima
WLB1	<i>Work life balance</i>	0,75	12,50	Diterima
WLB2		0,66	10,49	Diterima
WLB3		0,91	16,82	Diterima
WLB4		0,67	10,68	Diterima
WLB5		0,88	16,02	Diterima
WLB6		0,70	11,35	Diterima
WLB7		0,63	10,00	Diterima
WLB8		0,69	11,16	Diterima
BO1	<i>Burnout</i>	0,7	11,52	Diterima
BO2		0,64	10,08	Diterima
BO3		0,74	12,21	Diterima
BO4		0,69	11,21	Diterima
BO5		0,71	11,73	Diterima
BO6		0,6	9,40	Diterima
BO7		0,89	16,20	Diterima
BO8		0,89	16,26	Diterima
BO9		0,87	15,66	Diterima
TP1	<i>Teacher performance</i>	0,71	11,69	Diterima
TP2		0,72	12,03	Diterima
TP3		0,77	13,07	Diterima
TP4		0,67	10,77	Diterima
TP5		0,72	11,91	Diterima
TP6		0,73	12,19	Diterima
TP7		0,86	15,58	Diterima
TP8		0,8	13,89	Diterima
TP9		0,71	11,82	Diterima
TP10		0,83	14,66	Diterima
TP11		0,62	9,85	Diterima
TP12		0,72	11,95	Diterima
TP13		0,74	12,49	Diterima
TP14		0,8	13,97	Diterima

## 5.2 Data Perhitungan *Construct Reliability* (CR) dan *Variance Extracted* (VE)

**Tabel Hasil Perhitungan *Construct Reliability* dan *Variance Extracted***

VARIABEL	INDIKATOR	Standard Loading	ERROR	$\Sigma$ Standard Loading	$(\Sigma \text{ Standard Loading})^2$	$\Sigma$ Error	CR	$\Sigma(\text{Standard Loading})^2$	VE
JC	JC1	0,83	0,31	7,63	58,217	4,090	0,934	5,913	0,591
	JC2	0,62	0,62						
	JC3	0,86	0,25						
	JC4	0,72	0,48						
	JC5	0,87	0,24						
	JC6	0,82	0,33						
	JC7	0,67	0,55						
	JC8	0,69	0,52						
	JC9	0,66	0,57						
	JC10	0,89	0,22						
WLB	WLB1	0,75	0,44	5,89	34,692	3,610	0,906	4,413	0,550
	WLB2	0,66	0,57						
	WLB3	0,91	0,18						
	WLB4	0,67	0,56						
	WLB5	0,88	0,22						
	WLB6	0,70	0,51						
	WLB7	0,63	0,60						
	WLB8	0,69	0,53						
BO	BO1	0,7	0,5	6,73	45,293	3,890	0,921	5,129	0,569
	BO2	0,64	0,6						
	BO3	0,74	0,46						
	BO4	0,69	0,52						
	BO5	0,71	0,49						
	BO6	0,6	0,64						
	BO7	0,89	0,22						
	BO8	0,89	0,21						
	BO9	0,87	0,25						
TP	TP1	0,71	0,5	9,69	93,896	5,710	0,943	7,779	0,577
	TP2	0,72	0,48						
	TP3	0,77	0,41						
	TP4	0,67	0,56						
	TP5	0,72	0,48						
	TP6	0,73	0,47						
	TP7	0,86	0,26						
	TP8	0,8	0,36						
	TP9	0,71	0,49						
	TP10	0,83	0,31						
	TP11	0,62	0,61						
	TP12	0,72	0,48						
	TP13	0,74	0,45						
	TP14	0,8	0,35						

Sumber: hasil uji SEM Lisrel

### 5.3 Data Output analisis SEM dengan LISREL

DATE: 8/22/2021  
TIME:9:41

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by  
Scientific Software International, Inc.  
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100  
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140  
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006  
Use of this program is subject to the terms specified in the  
Universal Copyright Convention.  
Website: [www.ssicentral.com](http://www.ssicentral.com)

The following lines were read from file C:\Users\Windows  
10\Desktop\DITA\SYNTAX2.spl;.pr2:

RAW DATA FROM FILE DITA.PSF  
SAMPLE SIZE = 211  
LATENT VARIABLES: JC WLB BO TP  
RELATIONSHIPS:  
JC1=JC  
JC2=JC  
JC3=JC  
JC4=JC  
JC5=JC  
JC6=JC  
JC7=JC  
JC8=JC  
JC9=JC  
JC10=JC  
WLB1=WLB  
WLB2=WLB  
WLB3=WLB  
WLB4=WLB  
WLB5=WLB  
WLB6=WLB  
WLB7=WLB  
WLB8=WLB  
BO1=BO  
BO2=BO  
BO3=BO  
BO4=BO  
BO5=BO  
BO6=BO  
BO7=BO  
BO8=BO  
BO9=BO  
TP1=TP  
TP2=TP

TP3=TP  
TP4=TP  
TP5=TP  
TP6=TP  
TP7=TP  
TP8=TP  
TP9=TP  
TP10=TP  
TP11=TP  
TP12=TP  
TP13=TP  
TP14=TP

BO= JC  
WLB= JC  
TP = BO WLB JC

SET ERROR COVARIANCE OF BO5 AND BO1 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF WLB6 AND WLB2 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF BO4 AND BO3 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF BO3 AND BO2 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF BO9 AND BO8 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF BO6 AND BO1 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF BO6 AND BO5 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF JC4 AND JC3 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF BO8 AND BO7 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF BO9 AND BO7 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF JC7 AND JC6 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF JC8 AND JC7 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF JC6 AND JC2 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF TP4 AND TP3 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF JC9 AND JC1 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF TP13 AND TP1 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF TP13 AND TP9 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF TP13 AND TP14 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF JC1 AND BO9 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF JC6 AND JC5 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF TP7 AND WLB8 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF TP12 AND WLB3 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF TP12 AND WLB6 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF TP2 AND TP1 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF TP6 AND TP3 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF TP5 AND WLB2 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF WLB5 AND WLB1 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF TP12 AND WLB1 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF JC7 AND TP4 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF JC7 AND WLB3 FREE  
SET ERROR COVARIANCE OF WLB7 AND WLB1 FREE

OPTIONS:SC  
PATH DIAGRAM  
END OF PROBLEM

Sample Size = 211

Covariance Matrix

	WLB1	WLB2	WLB3	WLB4	WLB5	
WLB6	-----	-----	-----	-----	-----	-----
-						
1.44	WLB1	1.38				
0.78	WLB2	0.79	1.45			
0.75	WLB3	1.06	0.86	1.75		
0.26	WLB4	0.83	0.59	1.05	1.69	
0.27	WLB5	0.88	0.89	1.36	0.96	1.60
0.29	WLB6	0.75	0.91	0.92	0.75	0.94
0.43	WLB7	0.57	0.60	0.95	0.60	0.98
0.25	WLB8	0.72	0.72	0.96	0.64	0.95
0.27	BO1	-0.55	-0.40	-0.64	-0.27	-0.54
0.48	BO2	-0.44	-0.32	-0.53	-0.36	-0.46
0.38	BO3	-0.52	-0.48	-0.61	-0.45	-0.56
0.43	BO4	-0.50	-0.41	-0.63	-0.37	-0.54
0.33	BO5	-0.51	-0.40	-0.60	-0.27	-0.45
0.29	BO6	-0.46	-0.39	-0.72	-0.41	-0.57
0.22	BO7	-0.55	-0.62	-0.70	-0.41	-0.70
0.28	BO8	-0.49	-0.51	-0.63	-0.31	-0.60
0.27	BO9	-0.47	-0.54	-0.57	-0.32	-0.58
0.24	TP1	0.40	0.32	0.56	0.39	0.48
0.33	TP2	0.48	0.36	0.62	0.38	0.56
0.35	TP3	0.34	0.27	0.44	0.28	0.39
0.33	TP4	0.39	0.31	0.45	0.33	0.38
0.37	TP5	0.43	0.19	0.60	0.47	0.48
0.23	TP6	0.39	0.23	0.48	0.34	0.44
0.74	TP7	0.49	0.35	0.64	0.46	0.53
0.35	TP8	0.44	0.32	0.57	0.39	0.48
0.33	TP9	0.43	0.33	0.60	0.32	0.43
0.37	TP10	0.51	0.39	0.68	0.46	0.57
0.23	TP11	0.28	0.30	0.43	0.23	0.34
0.74	TP12	0.89	0.65	1.16	0.76	0.90
0.35	TP13	0.44	0.34	0.62	0.38	0.45

0.43	TP14	0.57	0.38	0.79	0.52	0.66
0.25	JC1	0.42	0.32	0.52	0.43	0.46
0.35	JC2	0.45	0.44	0.49	0.39	0.44
0.68	JC3	0.69	0.64	0.94	0.72	0.89
0.55	JC4	0.61	0.53	0.92	0.60	0.86
0.39	JC5	0.52	0.40	0.61	0.49	0.53
0.49	JC6	0.66	0.54	0.74	0.61	0.61
0.40	JC7	0.55	0.40	0.51	0.44	0.45
0.33	JC8	0.45	0.31	0.50	0.45	0.42
0.24	JC9	0.35	0.21	0.46	0.34	0.40
0.45	JC10	0.62	0.44	0.72	0.57	0.60

Covariance Matrix

	WLB7	WLB8	BO1	BO2	BO3	
BO4	-----	-----	-----	-----	-----	-----
-						
WLB7	1.60					
WLB8	0.70	1.42				
BO1	-0.19	-0.30	1.65			
BO2	-0.34	-0.32	0.58	1.32		
BO3	-0.28	-0.34	0.99	0.83	1.60	
BO4	-0.32	-0.38	0.82	0.60	0.89	
1.30						
BO5	-0.13	-0.34	1.38	0.59	1.01	
0.90						
BO6	-0.31	-0.44	0.90	0.41	0.69	
0.60						
BO7	-0.44	-0.52	0.80	0.71	0.85	
0.77						
BO8	-0.37	-0.44	0.76	0.69	0.82	
0.65						
BO9	-0.43	-0.45	0.67	0.68	0.77	
0.64						
TP1	0.31	0.30	-0.45	-0.34	-0.38	-
0.34						
TP2	0.40	0.31	-0.55	-0.32	-0.52	-
0.46						
TP3	0.23	0.19	-0.43	-0.30	-0.36	-
0.31						
TP4	0.25	0.28	-0.30	-0.22	-0.25	-
0.27						
TP5	0.33	0.36	-0.45	-0.39	-0.48	-
0.40						
TP6	0.24	0.28	-0.39	-0.32	-0.40	-
0.31						
TP7	0.33	0.27	-0.50	-0.35	-0.42	-
0.36						

0.33	TP8	0.31	0.35	-0.48	-0.32	-0.40	-
0.45	TP9	0.33	0.34	-0.51	-0.33	-0.46	-
0.41	TP10	0.42	0.35	-0.54	-0.36	-0.45	-
0.29	TP11	0.20	0.19	-0.40	-0.24	-0.39	-
0.46	TP12	0.67	0.78	-0.58	-0.37	-0.48	-
0.35	TP13	0.38	0.37	-0.45	-0.31	-0.41	-
0.50	TP14	0.43	0.53	-0.57	-0.43	-0.54	-
0.33	JC1	0.32	0.30	-0.46	-0.25	-0.42	-
0.33	JC2	0.33	0.34	-0.29	-0.28	-0.39	-
0.51	JC3	0.66	0.66	-0.57	-0.43	-0.57	-
0.50	JC4	0.61	0.63	-0.54	-0.39	-0.51	-
0.32	JC5	0.39	0.38	-0.42	-0.29	-0.43	-
0.33	JC6	0.49	0.46	-0.46	-0.24	-0.44	-
0.32	JC7	0.38	0.46	-0.44	-0.30	-0.44	-
0.37	JC8	0.38	0.40	-0.36	-0.28	-0.40	-
0.28	JC9	0.25	0.27	-0.36	-0.26	-0.30	-
0.40	JC10	0.46	0.46	-0.52	-0.37	-0.50	-

Covariance Matrix

	BO5	BO6	BO7	BO8	BO9
TP1	-----	-----	-----	-----	-----
-					
0.58	BO5	1.71			
0.39	BO6	0.89	1.16		
0.26	BO7	0.85	0.61	1.31	
0.22	BO8	0.78	0.49	1.04	1.15
0.32	BO9	0.68	0.45	0.97	0.97
0.27	TP1	-0.45	-0.37	-0.39	-0.34
0.32	TP2	-0.56	-0.48	-0.44	-0.39
	TP3	-0.41	-0.30	-0.31	-0.27
	TP4	-0.33	-0.27	-0.25	-0.21
	TP5	-0.47	-0.37	-0.36	-0.30
	TP6	-0.42	-0.33	-0.33	-0.31
	TP7	-0.47	-0.43	-0.39	-0.34



0.31	TP8	-0.43	-0.38	-0.36	-0.33	-0.32
0.32	TP9	-0.53	-0.44	-0.39	-0.33	-0.35
0.34	TP10	-0.51	-0.44	-0.42	-0.37	-0.38
0.20	TP11	-0.39	-0.27	-0.31	-0.25	-0.27
0.46	TP12	-0.62	-0.54	-0.52	-0.45	-0.41
0.39	TP13	-0.51	-0.38	-0.41	-0.38	-0.38
0.38	TP14	-0.60	-0.54	-0.47	-0.43	-0.43
0.30	JC1	-0.50	-0.45	-0.34	-0.32	-0.25
0.23	JC2	-0.34	-0.24	-0.33	-0.27	-0.24
0.42	JC3	-0.61	-0.54	-0.55	-0.52	-0.48
0.43	JC4	-0.64	-0.55	-0.57	-0.56	-0.48
0.30	JC5	-0.44	-0.34	-0.34	-0.33	-0.32
0.34	JC6	-0.48	-0.40	-0.42	-0.33	-0.33
0.28	JC7	-0.39	-0.40	-0.38	-0.36	-0.31
0.28	JC8	-0.41	-0.40	-0.29	-0.28	-0.26
0.25	JC9	-0.37	-0.32	-0.25	-0.25	-0.22
0.37	JC10	-0.55	-0.45	-0.44	-0.38	-0.34

Covariance Matrix

	TP2	TP3	TP4	TP5	TP6
TP7	-----	-----	-----	-----	-----
-					
0.51	TP2	0.71			
0.35	TP3	0.33	0.42		
0.35	TP4	0.26	0.28	0.46	
0.43	TP5	0.33	0.28	0.26	0.67
0.30	TP6	0.31	0.31	0.26	0.36
0.48	TP7	0.35	0.34	0.30	0.38
0.34	TP8	0.32	0.30	0.25	0.30
	TP9	0.37	0.26	0.25	0.33
	TP10	0.40	0.33	0.30	0.37
	TP11	0.23	0.25	0.22	0.28
	TP12	0.53	0.35	0.36	0.50
	TP13	0.40	0.26	0.25	0.34

0.42	TP14	0.47	0.32	0.30	0.47	0.40
0.33	JC1	0.32	0.25	0.23	0.31	0.27
0.23	JC2	0.27	0.19	0.15	0.21	0.20
0.48	JC3	0.48	0.38	0.35	0.47	0.44
0.46	JC4	0.47	0.32	0.31	0.48	0.40
0.34	JC5	0.34	0.26	0.22	0.29	0.28
0.40	JC6	0.40	0.28	0.24	0.35	0.31
0.28	JC7	0.32	0.21	0.14	0.32	0.31
0.27	JC8	0.31	0.20	0.21	0.29	0.25
0.27	JC9	0.28	0.24	0.19	0.26	0.25
0.41	JC10	0.41	0.34	0.32	0.39	0.36

Covariance Matrix

		TP8	TP9	TP10	TP11	TP12
TP13	-----	-----	-----	-----	-----	-----
-						
0.66	TP8	0.50				
0.48	TP9	0.38	0.68			
0.31	TP10	0.36	0.37	0.61		
0.27	TP11	0.23	0.23	0.30	0.49	
0.49	TP12	0.49	0.55	0.53	0.32	1.40
0.47	TP13	0.37	0.42	0.37	0.25	0.58
0.33	TP14	0.39	0.43	0.47	0.30	0.64
0.40	JC1	0.27	0.31	0.32	0.23	0.49
0.32	JC2	0.22	0.21	0.24	0.20	0.46
0.30	JC3	0.45	0.49	0.49	0.32	0.84
0.22	JC4	0.42	0.38	0.45	0.33	0.80
0.42	JC5	0.30	0.32	0.37	0.24	0.50
	JC6	0.36	0.36	0.43	0.28	0.68
	JC7	0.29	0.28	0.33	0.20	0.59
	JC8	0.26	0.33	0.32	0.17	0.50
	JC9	0.26	0.26	0.26	0.15	0.38
	JC10	0.38	0.42	0.43	0.29	0.65

Covariance Matrix

	TP14	JC1	JC2	JC3	JC4
JC5	-----	-----	-----	-----	-----
-					
TP14	0.82				
JC1	0.39	0.54			
JC2	0.30	0.32	0.71		
JC3	0.66	0.58	0.51	1.14	
JC4	0.65	0.48	0.41	0.84	1.24
JC5	0.42	0.38	0.36	0.57	0.46
0.54					
JC6	0.51	0.43	0.44	0.64	0.60
0.51					
JC7	0.45	0.37	0.30	0.54	0.47
0.42					
JC8	0.38	0.37	0.27	0.50	0.42
0.35					
JC9	0.35	0.37	0.21	0.47	0.37
0.31					
JC10	0.50	0.48	0.36	0.68	0.57
0.50					

Covariance Matrix

	JC6	JC7	JC8	JC9	JC10
JC6	-----	-----	-----	-----	-----
JC6	0.80				
JC7	0.53	0.86			
JC8	0.40	0.42	0.66		
JC9	0.30	0.27	0.35	0.59	
JC10	0.51	0.45	0.41	0.41	0.72

Number of Iterations = 35

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

- WLB1 = 0.89\*WLB, Errorvar.= 0.52 , R<sup>2</sup> = 0.60  
(0.059)  
8.74
- WLB2 = 0.77\*WLB, Errorvar.= 0.84 , R<sup>2</sup> = 0.41  
(0.079) (0.084)  
9.73 9.97
- WLB3 = 1.14\*WLB, Errorvar.= 0.34 , R<sup>2</sup> = 0.79  
(0.080) (0.043)  
14.21 7.93
- WLB4 = 0.86\*WLB, Errorvar.= 0.95 , R<sup>2</sup> = 0.44  
(0.086) (0.096)  
10.02 9.88
- WLB5 = 1.13\*WLB, Errorvar.= 0.33 , R<sup>2</sup> = 0.79  
(0.090) (0.044)

	12.56	7.39
WLB6 = 0.78*WLB, Errorvar.= 0.76 , R <sup>2</sup> = 0.45	(0.078)	(0.077)
	10.10	9.82
WLB7 = 0.81*WLB, Errorvar.= 0.95 , R <sup>2</sup> = 0.41	(0.093)	(0.097)
	8.75	9.76
WLB8 = 0.81*WLB, Errorvar.= 0.78 , R <sup>2</sup> = 0.45	(0.078)	(0.079)
	10.32	9.85
BO1 = 0.98*BO, Errorvar.= 0.69 , R <sup>2</sup> = 0.58	(0.085)	8.16
BO2 = 0.70*BO, Errorvar.= 0.83 , R <sup>2</sup> = 0.37	(0.082)	(0.089)
	8.50	9.36
BO3 = 0.98*BO, Errorvar.= 0.63 , R <sup>2</sup> = 0.61	(0.090)	(0.080)
	10.99	7.82
BO4 = 0.85*BO, Errorvar.= 0.58 , R <sup>2</sup> = 0.55	(0.081)	(0.070)
	10.48	8.35
BO5 = 1.02*BO, Errorvar.= 0.67 , R <sup>2</sup> = 0.61	(0.059)	(0.084)
	17.27	7.95
BO6 = 0.73*BO, Errorvar.= 0.63 , R <sup>2</sup> = 0.46	(0.064)	(0.071)
	11.36	8.88
BO7 = 0.86*BO, Errorvar.= 0.57 , R <sup>2</sup> = 0.56	(0.080)	(0.068)
	10.72	8.46
BO8 = 0.78*BO, Errorvar.= 0.55 , R <sup>2</sup> = 0.53	(0.075)	(0.063)
	10.31	8.68
BO9 = 0.74*BO, Errorvar.= 0.53 , R <sup>2</sup> = 0.51	(0.073)	(0.059)
	10.13	8.87
TP1 = 0.53*TP, Errorvar.= 0.30 , R <sup>2</sup> = 0.48	(0.030)	9.84
TP2 = 0.60*TP, Errorvar.= 0.35 , R <sup>2</sup> = 0.51	(0.054)	(0.036)
	11.04	9.76

$$\begin{aligned} \text{TP3} &= 0.49 \cdot \text{TP}, \text{ Errorvar.} = 0.18, R^2 = 0.57 \\ & (0.047) \quad (0.018) \\ & 10.46 \quad 9.64 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{TP4} &= 0.45 \cdot \text{TP}, \text{ Errorvar.} = 0.25, R^2 = 0.44 \\ & (0.048) \quad (0.026) \\ & 9.23 \quad 9.91 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{TP5} &= 0.59 \cdot \text{TP}, \text{ Errorvar.} = 0.32, R^2 = 0.52 \\ & (0.059) \quad (0.032) \\ & 10.08 \quad 9.74 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{TP6} &= 0.55 \cdot \text{TP}, \text{ Errorvar.} = 0.27, R^2 = 0.53 \\ & (0.054) \quad (0.028) \\ & 10.04 \quad 9.72 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{TP7} &= 0.61 \cdot \text{TP}, \text{ Errorvar.} = 0.13, R^2 = 0.74 \\ & (0.052) \quad (0.015) \\ & 11.87 \quad 8.87 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{TP8} &= 0.56 \cdot \text{TP}, \text{ Errorvar.} = 0.19, R^2 = 0.63 \\ & (0.051) \quad (0.020) \\ & 10.92 \quad 9.47 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{TP9} &= 0.58 \cdot \text{TP}, \text{ Errorvar.} = 0.34, R^2 = 0.50 \\ & (0.059) \quad (0.035) \\ & 9.80 \quad 9.78 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{TP10} &= 0.65 \cdot \text{TP}, \text{ Errorvar.} = 0.19, R^2 = 0.69 \\ & (0.057) \quad (0.021) \\ & 11.41 \quad 9.22 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{TP11} &= 0.43 \cdot \text{TP}, \text{ Errorvar.} = 0.30, R^2 = 0.39 \\ & (0.050) \quad (0.030) \\ & 8.68 \quad 9.96 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{TP12} &= 0.81 \cdot \text{TP}, \text{ Errorvar.} = 0.69, R^2 = 0.49 \\ & (0.083) \quad (0.070) \\ & 9.78 \quad 9.90 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{TP13} &= 0.58 \cdot \text{TP}, \text{ Errorvar.} = 0.32, R^2 = 0.52 \\ & (0.051) \quad (0.033) \\ & 11.37 \quad 9.82 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{TP14} &= 0.73 \cdot \text{TP}, \text{ Errorvar.} = 0.29, R^2 = 0.64 \\ & (0.066) \quad (0.031) \\ & 11.06 \quad 9.40 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{JC1} &= 0.61 \cdot \text{JC}, \text{ Errorvar.} = 0.17, R^2 = 0.68 \\ & (0.042) \quad (0.019) \\ & 14.64 \quad 9.06 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{JC2} &= 0.51 \cdot \text{JC}, \text{ Errorvar.} = 0.45, R^2 = 0.36 \\ & (0.054) \quad (0.045) \\ & 9.44 \quad 9.93 \end{aligned}$$

$$\text{JC3} = 0.92 \cdot \text{JC}, \text{ Errorvar.} = 0.30, R^2 = 0.74$$

(0.060) (0.035)  
 15.44 8.66  
  
 JC4 = 0.79\*JC, Errorvar.= 0.61 , R<sup>2</sup> = 0.50  
 (0.068) (0.064)  
 11.65 9.61  
  
 JC5 = 0.64\*JC, Errorvar.= 0.14 , R<sup>2</sup> = 0.75  
 (0.041) (0.016)  
 15.62 8.56  
  
 JC6 = 0.71\*JC, Errorvar.= 0.29 , R<sup>2</sup> = 0.63  
 (0.052) (0.031)  
 13.70 9.30  
  
 JC7 = 0.61\*JC, Errorvar.= 0.49 , R<sup>2</sup> = 0.43  
 (0.057) (0.049)  
 10.60 9.94  
  
 JC8 = 0.56\*JC, Errorvar.= 0.35 , R<sup>2</sup> = 0.47  
 (0.050) (0.036)  
 11.09 9.75  
  
 JC9 = 0.50\*JC, Errorvar.= 0.34 , R<sup>2</sup> = 0.43  
 (0.048) (0.035)  
 10.43 9.80  
  
 JC10 = 0.76\*JC, Errorvar.= 0.14 , R<sup>2</sup> = 0.80  
 (0.046) (0.018)  
 16.52 8.01

Error Covariance for WLB5 and WLB1 = -0.15  
 (0.037)  
 -4.05

Error Covariance for WLB6 and WLB2 = 0.24  
 (0.058)  
 4.10

Error Covariance for WLB7 and WLB1 = -0.16  
 (0.054)  
 -3.01

Error Covariance for BO3 and BO2 = 0.15  
 (0.060)  
 2.41

Error Covariance for BO4 and BO3 = 0.059  
 (0.053)  
 1.12

Error Covariance for BO5 and BO1 = 0.38  
 (0.072)  
 5.35

Error Covariance for BO6 and BO1 = 0.19  
 (0.059)  
 3.13

Error Covariance for BO6 and BO5 = 0.15  
(0.058)  
2.58

Error Covariance for BO8 and BO7 = 0.37  
(0.057)  
6.54

Error Covariance for BO9 and BO7 = 0.34  
(0.054)  
6.22

Error Covariance for BO9 and BO8 = 0.39  
(0.055)  
7.19

Error Covariance for TP2 and TP1 = 0.065  
(0.023)  
2.79

Error Covariance for TP4 and TP3 = 0.056  
(0.015)  
3.63

Error Covariance for TP5 and WLB2 = -0.14  
(0.036)  
-3.82

Error Covariance for TP6 and TP3 = 0.041  
(0.016)  
2.62

Error Covariance for TP7 and WLB8 = -0.11  
(0.025)  
-4.53

Error Covariance for TP12 and WLB1 = 0.16  
(0.045)  
3.45

Error Covariance for TP12 and WLB3 = 0.19  
(0.039)  
4.82

Error Covariance for TP12 and WLB6 = 0.16  
(0.047)  
3.34

Error Covariance for TP13 and TP1 = 0.074  
(0.021)  
3.48

Error Covariance for TP13 and TP9 = 0.073  
(0.023)  
3.16

Error Covariance for TP14 and TP13 = 0.060  
(0.022)  
2.75

Error Covariance for JC1 and BO9 = 0.046  
(0.014)  
3.24

Error Covariance for JC4 and JC3 = 0.11  
(0.035)  
3.27

Error Covariance for JC6 and JC2 = 0.074  
(0.025)  
2.96

Error Covariance for JC6 and JC5 = 0.046  
(0.016)  
2.98

Error Covariance for JC7 and WLB3 = -0.09  
(0.029)  
-3.07

Error Covariance for JC7 and TP4 = -0.07  
(0.023)  
-3.16

Error Covariance for JC7 and JC6 = 0.083  
(0.025)  
3.32

Error Covariance for JC8 and JC7 = 0.079  
(0.028)  
2.77

Error Covariance for JC9 and JC1 = 0.065  
(0.019)  
3.50

#### Structural Equations

WLB = 0.80\*JC, Errorvar.= 0.37 , R<sup>2</sup> = 0.63  
(0.075) (0.061)  
10.59 5.95

BO = - 0.69\*JC, Errorvar.= 0.52 , R<sup>2</sup> = 0.48  
(0.078) (0.092)  
-8.81 5.66

TP = 0.27\*WLB - 0.30\*BO + 0.47\*JC, Errorvar.= 0.13 , R<sup>2</sup> = 0.87  
(0.066) (0.059) (0.084) (0.029)  
4.15 -4.99 5.60 4.63

#### Reduced Form Equations

WLB = 0.80\*JC, Errorvar.= 0.37, R<sup>2</sup> = 0.63  
(0.075)  
10.59

BO = - 0.69\*JC, Errorvar.= 0.52, R<sup>2</sup> = 0.48  
(0.078)



-8.81

TP = 0.89\*JC, Errorvar.= 0.21, R<sup>2</sup> = 0.79  
(0.085)  
10.42

Correlation Matrix of Independent Variables

JC
1.00

Covariance Matrix of Latent Variables

	WLB	BO	TP	JC
WLB	1.00			
BO	-0.55	1.00		
TP	0.81	-0.77	1.00	
JC	0.80	-0.69	0.89	1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 743  
Minimum Fit Function Chi-Square = 1140.85 (P = 0.0)  
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1071.54 (P = 0.00)  
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 328.54  
90 Percent Confidence Interval for NCP = (245.47 ; 419.61)

Minimum Fit Function Value = 5.43  
Population Discrepancy Function Value (F0) = 1.56  
90 Percent Confidence Interval for F0 = (1.17 ; 2.00)  
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.046  
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.040 ; 0.052)  
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.87

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 6.23  
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (5.83 ; 6.66)  
ECVI for Saturated Model = 8.20  
ECVI for Independence Model = 182.15

Chi-Square for Independence Model with 820 Degrees of Freedom = 38170.06

Independence AIC = 38252.06  
Model AIC = 1307.54  
Saturated AIC = 1722.00  
Independence CAIC = 38430.49  
Model CAIC = 1821.06  
Saturated CAIC = 5468.95

Normed Fit Index (NFI) = 0.97  
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99  
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.88  
Comparative Fit Index (CFI) = 0.99  
Incremental Fit Index (IFI) = 0.99  
Relative Fit Index (RFI) = 0.97

Critical N (CN) = 154.82

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.060  
 Standardized RMR = 0.054  
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.80  
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.77  
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.69

The Modification Indices Suggest to Add the

Path to	from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
WLB3	BO	8.5	-0.17
WLB3	TP	24.1	0.46
BO5	WLB	9.0	0.19
BO6	WLB	10.5	-0.22
BO6	TP	13.3	-0.37
TP12	WLB	31.0	0.67

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	WLB	BO	TP
WLB1	0.89	--	--
WLB2	0.77	--	--
WLB3	1.14	--	--
WLB4	0.86	--	--
WLB5	1.13	--	--
WLB6	0.78	--	--
WLB7	0.81	--	--
WLB8	0.81	--	--
BO1	--	0.98	--
BO2	--	0.70	--
BO3	--	0.98	--
BO4	--	0.85	--
BO5	--	1.02	--
BO6	--	0.73	--
BO7	--	0.86	--
BO8	--	0.78	--
BO9	--	0.74	--
TP1	--	--	0.53
TP2	--	--	0.60
TP3	--	--	0.49
TP4	--	--	0.45
TP5	--	--	0.59
TP6	--	--	0.55
TP7	--	--	0.61
TP8	--	--	0.56
TP9	--	--	0.58
TP10	--	--	0.65
TP11	--	--	0.43
TP12	--	--	0.81
TP13	--	--	0.58
TP14	--	--	0.73

LAMBDA-X

	JC
JC1	0.61
JC2	0.51
JC3	0.92
JC4	0.79
JC5	0.64
JC6	0.71
JC7	0.61
JC8	0.56
JC9	0.50
JC10	0.76

BETA

	WLB	BO	TP
WLB	-	-	-
BO	-	-	-
TP	0.27	-0.30	-

GAMMA

	JC
WLB	0.80
BO	-0.69
TP	0.47

Correlation Matrix of ETA and KSI

	WLB	BO	TP	JC
WLB	1.00			
BO	-0.55	1.00		
TP	0.81	-0.77	1.00	
JC	0.80	-0.69	0.89	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	WLB	BO	TP
	0.37	0.52	0.13

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	JC
WLB	0.80
BO	-0.69
TP	0.89

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	WLB	BO	TP

WLB1	0.78	--	--
WLB2	0.64	--	--
WLB3	0.89	--	--
WLB4	0.66	--	--
WLB5	0.89	--	--
WLB6	0.67	--	--
WLB7	0.64	--	--
WLB8	0.67	--	--
BO1	--	0.76	--
BO2	--	0.61	--
BO3	--	0.78	--
BO4	--	0.74	--
BO5	--	0.78	--
BO6	--	0.68	--
BO7	--	0.75	--
BO8	--	0.72	--
BO9	--	0.71	--
TP1	--	--	0.69
TP2	--	--	0.71
TP3	--	--	0.76
TP4	--	--	0.66
TP5	--	--	0.72
TP6	--	--	0.73
TP7	--	--	0.86
TP8	--	--	0.79
TP9	--	--	0.71
TP10	--	--	0.83
TP11	--	--	0.62
TP12	--	--	0.70
TP13	--	--	0.72
TP14	--	--	0.80

LAMBDA-X

	JC
JC1	0.83
JC2	0.60
JC3	0.86
JC4	0.71
JC5	0.86
JC6	0.80
JC7	0.66
JC8	0.68
JC9	0.65
JC10	0.89

BETA

	WLB	BO	TP
WLB	--	--	--
BO	--	--	--
TP	0.27	-0.30	--

GAMMA

	JC
WLB	0.80
BO	-0.69

TP 0.47

Correlation Matrix of ETA and KSI

	WLB	BO	TP	JC
WLB	1.00			
BO	-0.55	1.00		
TP	0.81	-0.77	1.00	
JC	0.80	-0.69	0.89	1.00

PSI

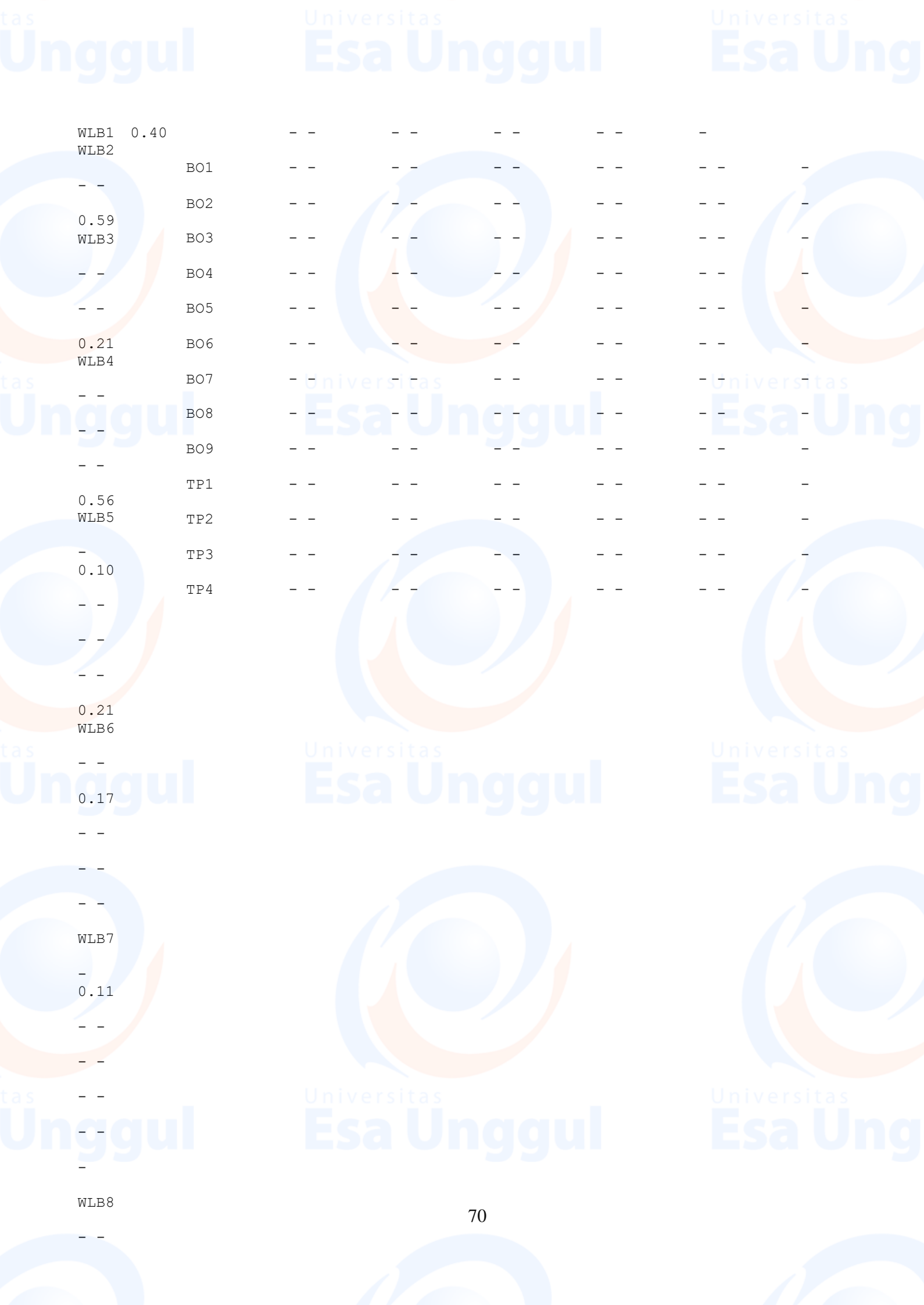
Note: This matrix is diagonal.

	WLB	BO	TP
WLB	0.37		
BO		0.52	
TP			0.13

THETA-EPS

WLB6                      WLB1                      WLB2                      WLB3                      WLB4                      WLB5





WLB1 0.40

WLB2

BO1

--

BO2

0.59

WLB3

BO3

--

BO4

--

BO5

--

0.21

WLB4

BO6

--

BO7

--

BO8

--

BO9

--

--

TP1

--

0.56

WLB5

TP2

--

TP3

--

0.10

--

TP4

--

--

--

--

--

--

0.21

WLB6

--

--

--

0.17

--

--

--

--

--

--

WLB7

--

--

0.11

--

--

--

--

--

--

--

--

--

--

--

WLB8

--

--

TP5	--	-0.14	--	--	--	--
TP6	--	--	--	--	--	--
TP7	--	--	--	--	--	--
TP8	--	--	--	--	--	--
TP9	--	--	--	--	--	--
TP10	--	--	--	--	--	--
TP11	--	--	--	--	--	--
TP12	0.12	--	0.13	--	--	--
TP13	--	--	--	--	--	--
TP14	--	--	--	--	--	--

THETA-EPS

	WLB7	WLB8	BO1	BO2	BO3
BO4	-----	-----	-----	-----	-----
WLB7	0.59	--	--	--	--
WLB8	--	0.55	--	--	--
BO1	--	--	0.42	--	--
BO2	--	--	--	0.63	--
BO3	--	--	--	0.10	0.39
BO4	--	--	--	--	0.04
BO5	--	--	0.23	--	--
BO6	--	--	0.13	--	--
BO7	--	--	--	--	--
BO8	--	--	--	--	--
BO9	--	--	--	--	--
TP1	--	--	--	--	--
TP2	--	--	--	--	--
TP3	--	--	--	--	--
TP4	--	--	--	--	--
TP5	--	--	--	--	--
TP6	--	--	--	--	--
TP7	--	-0.13	--	--	--
TP8	--	--	--	--	--

TP9	--	--	--	--	--	--
TP10	--	--	--	--	--	--
TP11	--	--	--	--	--	--
TP12	--	--	--	--	--	--
TP13	--	--	--	--	--	--
TP14	--	--	--	--	--	--
THETA-EPS						
	BO5	BO6	BO7	BO8	BO9	

TP1

BO5	0.39					
BO6	0.11	0.54				
BO7	--	--	0.44			
BO8	--	--	0.30	0.47		
BO9	--	--	0.28	0.35	0.49	
TP1	--	--	--	--	--	--
TP2	--	--	--	--	--	--
TP3	--	--	--	--	--	--
TP4	--	--	--	--	--	--
TP5	--	--	--	--	--	--
TP6	--	--	--	--	--	--
TP7	--	--	--	--	--	--
TP8	--	--	--	--	--	--
TP9	--	--	--	--	--	--
TP10	--	--	--	--	--	--
TP11	--	--	--	--	--	--
TP12	--	--	--	--	--	--
TP13	--	--	--	--	--	--
TP14	--	--	--	--	--	--

THETA-EPS

TP7

	TP2	TP3	TP4	TP5	TP6	
TP2	0.49					



Universitas  
**Unggul**

Universitas  
**Esa Unggul**

Universitas  
**Esa Ungg**

TP3

--

0.43

Universitas  
**Unggul**

Universitas  
**Esa Unggul**

Universitas  
**Esa Ungg**

Universitas  
**Unggul**

Universitas  
**Esa Unggul**

Universitas  
**Esa Ungg**

Universitas  
**Unggul**

Universitas  
**Esa Unggul**

Universitas  
**Esa Ungg**

TP4	--	0.13	0.56		
TP5	--	--	--	0.48	
TP6	--	0.08	--	--	0.47
TP7	--	--	--	--	--
TP8	--	--	--	--	--
TP9	--	--	--	--	--
TP10	--	--	--	--	--
TP11	--	--	--	--	--
TP12	--	--	--	--	--
TP13	--	--	--	--	--
TP14	--	--	--	--	--

THETA-EPS

	TP8	TP9	TP10	TP11	TP12
TP13	-----	-----	-----	-----	-----
TP8	0.37				
TP9	--	0.50			
TP10	--	--	0.31		
TP11	--	--	--	0.61	
TP12	--	--	--	--	0.51
TP13	--	0.11	--	--	--
TP14	--	--	--	--	--

THETA-EPS

TP14	-----
TP14	0.36

THETA-DELTA-EPS

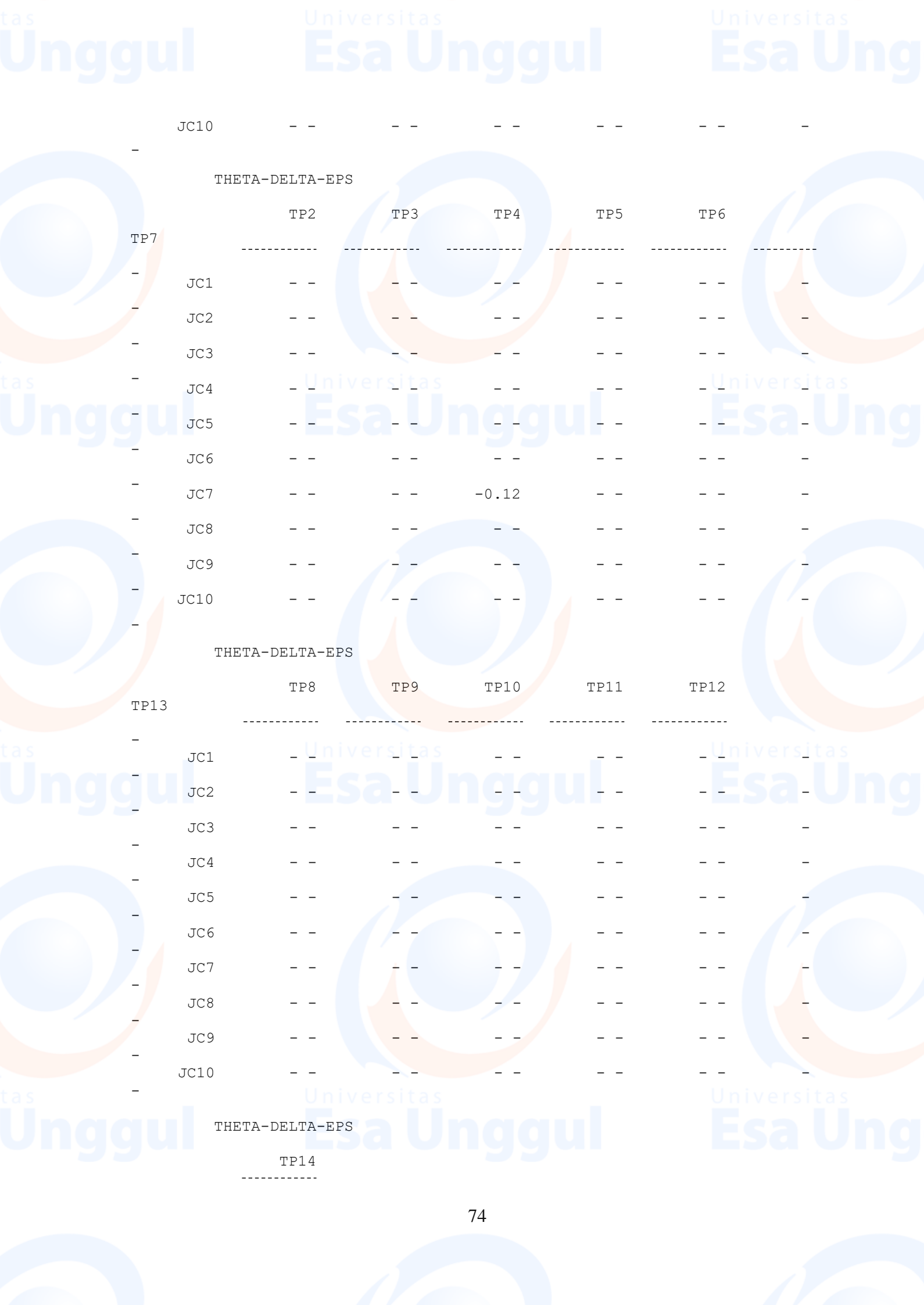
	WLB1	WLB2	WLB3	WLB4	WLB5
WLB6	-----	-----	-----	-----	-----
JC1	--	--	--	--	--
JC2	--	--	--	--	--
JC3	--	--	--	--	--
JC4	--	--	--	--	--
JC5	--	--	--	--	--
JC6	--	--	--	--	--

JC7	-	-	-0.07	-	-
JC8	-	-	-	-	-
JC9	-	-	-	-	-
JC10	-	-	-	-	-
THETA-DELTA-EPS					
BO4	WLB7	WLB8	BO1	BO2	BO3

JC1	-	-	-	-	-
JC2	-	-	-	-	-
JC3	-	-	-	-	-
JC4	-	-	-	-	-
JC5	-	-	-	-	-
JC6	-	-	-	-	-
JC7	-	-	-	-	-
JC8	-	-	-	-	-
JC9	-	-	-	-	-
JC10	-	-	-	-	-

THETA-DELTA-EPS					
TP1	BO5	BO6	BO7	BO8	BO9

JC1	-	-	-	-	0.06
JC2	-	-	-	-	-
JC3	-	-	-	-	-
JC4	-	-	-	-	-
JC5	-	-	-	-	-
JC6	-	-	-	-	-
JC7	-	-	-	-	-
JC8	-	-	-	-	-
JC9	-	-	-	-	-



JC10

--

--

--

--

--

-

THETA-DELTA-EPS

TP2

TP3

TP4

TP5

TP6

TP7

JC1

--

--

--

--

--

JC2

--

--

--

--

--

JC3

--

--

--

--

--

JC4

--

--

--

--

--

JC5

--

--

--

--

--

JC6

--

--

--

--

--

JC7

--

--

-0.12

--

--

JC8

--

--

--

--

--

JC9

--

--

--

--

--

JC10

--

--

--

--

--

THETA-DELTA-EPS

TP8

TP9

TP10

TP11

TP12

TP13

JC1

--

--

--

--

--

JC2

--

--

--

--

--

JC3

--

--

--

--

--

JC4

--

--

--

--

--

JC5

--

--

--

--

--

JC6

--

--

--

--

--

JC7

--

--

--

--

--

JC8

--

--

--

--

--

JC9

--

--

--

--

--

JC10

--

--

--

--

--

THETA-DELTA-EPS

TP14

JC1 - -  
 JC2 - -  
 JC3 - -  
 JC4 - -  
 JC5 - -  
 JC6 - -  
 JC7 - -  
 JC8 - -  
 JC9 - -  
 JC10 - -

THETA-DELTA

	JC1	JC2	JC3	JC4	JC5
JC6	-	-	-	-	-
JC1	0.32	-	-	-	-
JC2	-	0.64	-	-	-
JC3	-	-	0.26	-	-
JC4	-	-	0.10	0.50	-
JC5	-	-	-	-	0.25
JC6	-	0.10	-	-	0.07
JC7	-	-	-	-	-
JC8	-	-	-	-	-
JC9	0.12	-	-	-	-
JC10	-	-	-	-	-

THETA-DELTA

	JC7	JC8	JC9	JC10
JC7	0.57	-	-	-
JC8	0.10	0.53	-	-
JC9	-	-	0.57	-
JC10	-	-	-	0.20

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	JC
WLB	0.80
BO	-0.69
TP	0.89

Time used: 0.828 Seconds

#### 5.4 Hasil Analisis *Goodness of Fit*/ Kesesuaian Model

Tabel Hasil Analisis *Goodness of Fit*

Group	Indicator	Value	Keterangan
1	Degree of Freedom	743	Good fit
	Minimum Fit Function Chi Square	1140,85	
	Normal Theory WLS Chi Square	1071,54	
	NCP	328,54	
	Confidence Interval	24,47;429,61	
2	RMSEA	0,046	Good fit
	Confidence Interval	(0,040;0,052)	
	P Value	0,87	
3	ECVI Model	6,23	Good fit
	ECVI Saturated	8,20	
	ECVI Independence	182,15	
4	AIC Model	1307,54	Marginal fit
	AIC Saturated	1722,00	
	AIC Independence	38252,06	
	CAIC Model	1821,06	
	CAIC Saturated	5468,95	
	CAIC Independence	38430,49	
5	NFI	0,97	Good fit
	NNFI	0,99	
	PNFI	0,88	
	CFI	0,99	
	IFI	0,99	
	RFI	0,97	
6	Critical N	154,82	Marginal fit
7	RMR	0,060	Poor fit
	SRMR	0,054	
	GFI	0,80	
	AGFI	0,77	
	PGFI	0,69	

Sumber: hasil uji SEM (2021)

## 5.5 Hasil Analisis Uji Struktural

Tabel Persamaan Model Struktural

No	Persamaan Model Struktural
1	$WLB = 0.80*JC, \text{ Errorvar.} = 0.37, R^2 = 0.63$ <p style="text-align: center;">(0.075)      (0.061) 10.59      5.95</p>
2	$BO = - 0.69*JC, \text{ Errorvar.} = 0.52, R^2 = 0.48$ <p style="text-align: center;">(0.078)      (0.092) -8.81      5.66</p>
3	$TP = 0.27*WLB - 0.30*BO + 0.47*JC, \text{ Errorvar.} = 0.13, R^2 = 0.87$ <p style="text-align: center;">(0.066)      (0.059)      (0.084)      (0.029) 4.15      -4.99      5.60      4.63</p>

Sumber: hasil uji SEM Lisrel

Analisis uji struktural dilakukan untuk dapat mengetahui nilai  $R^2$  pada tiap persamaan. Nilai  $R^2$  berfungsi untuk menunjukkan seberapa jauh variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya. Berdasarkan hasil analisa SEM maka diperoleh hasil analisis yaitu pertama, variabel *Work Life Balance* (WLB) dipengaruhi oleh *Job Crafting* (JC) dengan nilai  $R^2$  sebesar 0.63, sehingga dapat diartikan bahwa 63% varian dari *Work Life Balance* (WLB) dapat dijelaskan oleh *Job Crafting* sedangkan sisanya 37% dijelaskan oleh variabel lain. Kedua, variabel *Burnout* (BO) dipengaruhi oleh *Job Crafting* (JC) dengan nilai  $R^2$  sebesar 0.48, sehingga dapat diartikan bahwa 48% varian dari *Burnout* (BO) dapat dijelaskan oleh *Job Crafting* sedangkan sisanya 52% dijelaskan oleh variabel lain. Ketiga variabel Kinerja Guru /*Teacher Performance* (TP) dipengaruhi oleh secara bersama-sama antara variabel *Job Crafting* (JC) dan peran mediasi dari *Work Life Balance* (WLB) dan *Burnout* (BO) dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,87. Dengan demikian dapat diartikan bahwa 87 % varian dari Kinerja Guru /*Teacher Performance* (TP) dapat dijelaskan oleh variabel *Job Crafting* (JC) dan peran mediasi dari *Work Life Balance* (WLB) dan *Burnout* (BO), sedangkan sisanya 13% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian tersebut.

## 5.6 Hasil Analisis Uji Sobel Variabel Mediasi

Tabel Uji Sobel Variabel Mediasi *Burnout*

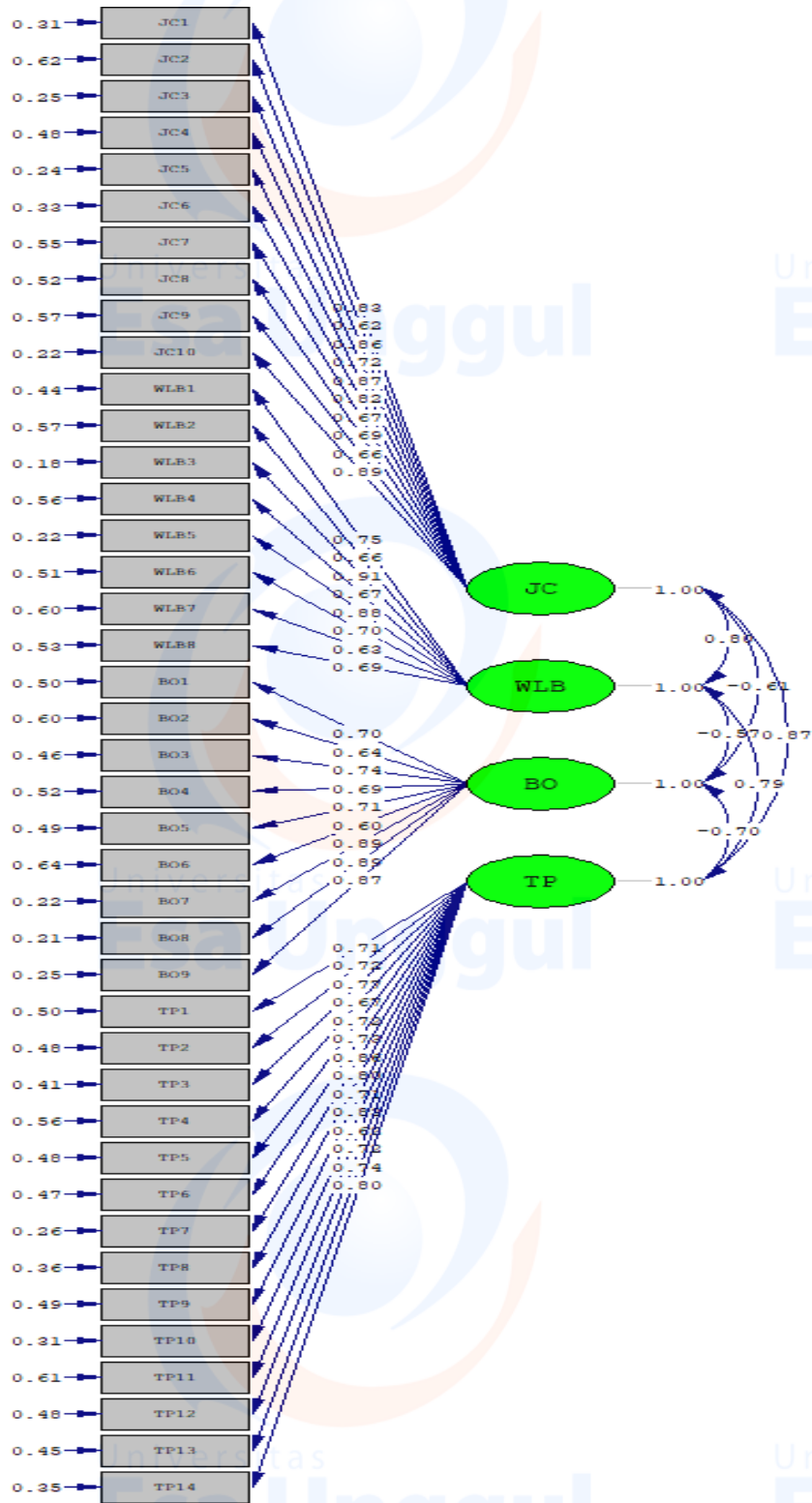
Input:		Test statistic:	p-value:
$t_a$	-8.81	Sobel test: 4.34190387	0.00001413
$t_b$	-4.99	Aroian test: 4.32088088	0.00001554
		Goodman test: 4.36323674	0.00001282
<input type="button" value="Reset all"/>		<input type="button" value="Calculate"/>	

Tabel Uji Sobel Variabel Mediasi *Work life balance*

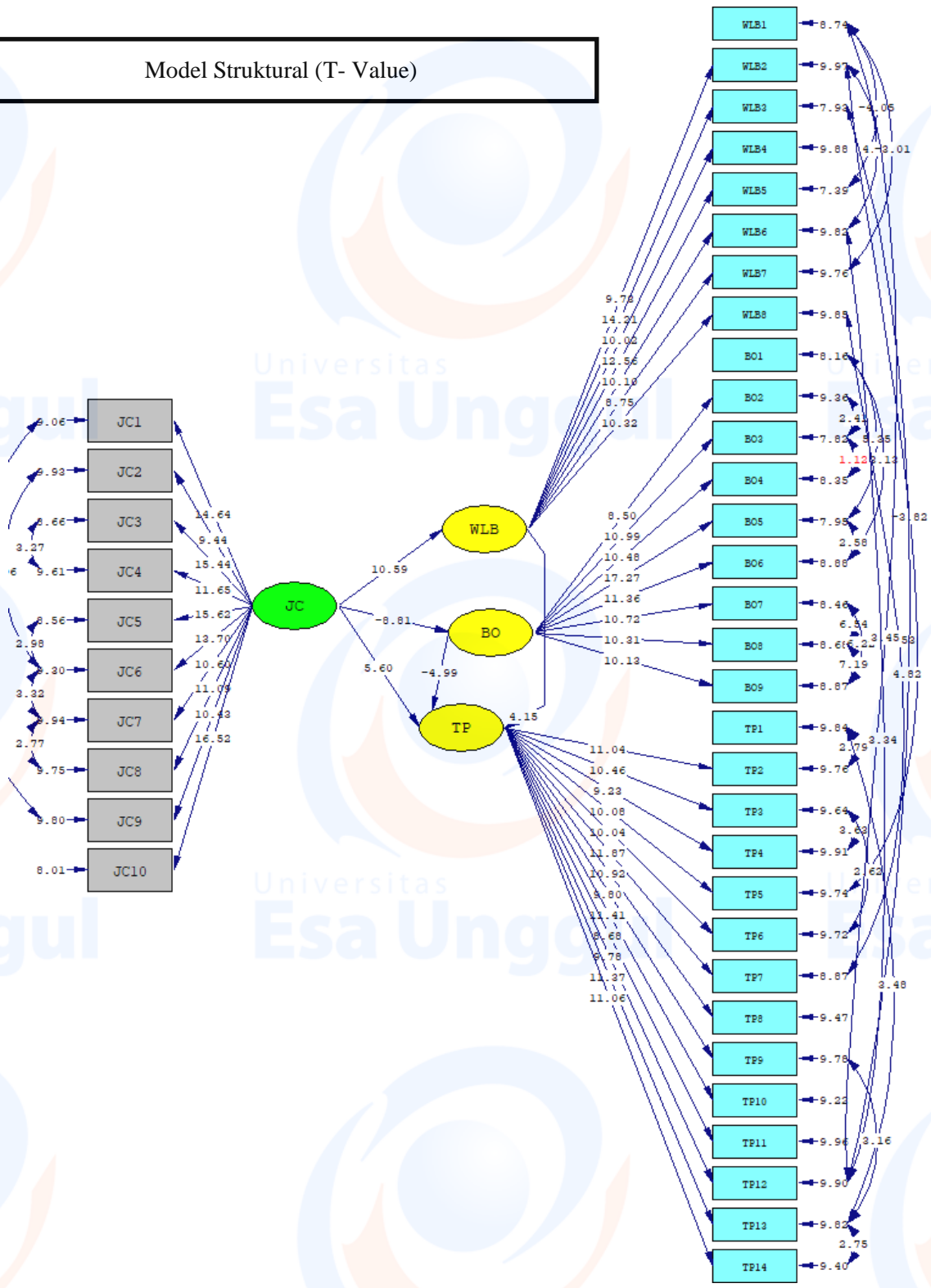
Input:		Test statistic:	p-value:
$t_a$	10.59	Sobel test: 3.8639034	0.00011159
$t_b$	4.15	Aroian test: 3.84905596	0.00011857
		Goodman test: 3.87892401	0.00010492
<input type="button" value="Reset all"/>		<input type="button" value="Calculate"/>	



DIAGRAM PATH *LOADING FACTOR* / *ERROR FACTOR* (STANDARDIZED)



Model Struktural (T- Value)



Sumber: hasil uji SEM Lisrel

### Lampiran 6. Hasil Laporan Pengecekan Plagiat

#### PERAN JOB CRAFTING TERHADAP KINERJA GURU SMA PADA MASA PANDEMI COVID MELALUI BURNOUT DAN WORK LIFE BALANCE

##### ORIGINALITY REPORT

<b>9%</b>	<b>9%</b>	<b>3%</b>	<b>2%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

##### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>lpmpsulteng.kemdikbud.go.id</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>core.ac.uk</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>lib.ibs.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>lib.unnes.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repository.unair.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>ejournal.umm.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>jurnalmahasiswa.unesa.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>eprints.umm.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
	<b>konsultasiskripsi.com</b>	

<b>9</b>	Internet Source	<b>1%</b>
----------	-----------------	-----------

Exclude quotes  OFF      Exclude matches  < 1%

Exclude bibliography  OFF

NAMA : DITA DI APRIYANTI

# PERAN *JOB CRAFTING* TERHADAP KINERJA GURU SMA PADA MASA PANDEMI COVID MELALUI *BURNOUT* DAN *WORK LIFE* *BALANCE*

## PENDAHULUAN

Hadirnya pandemi covid 19 memberikan tantangan tersendiri bagi organisasi untuk dapat mempertahankan kinerja pekerja agar tetap optimal mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Situasi ini menuntut fleksibilitas yang memungkinkan pekerja untuk mengubah tugas dan perannya secara proaktif kapan pun dibutuhkan. Penelitian yang dilakukan Lakshmi & Sonata (2021) menyatakan bahwa *Job crafting* akan membantu dan memfasilitasi pegawai dalam mencapai kesuksesan dimasa nandemi. *Job crafting* yang menghasilkan respon proaktif pegawai terhadap selain pekerjaan

Match Overview

9%

1	impachang.kamiid...	2%
2	com.ac.id	2%
3	id.iss.ac.id	1%
4	id.unnes.ac.id	1%
5	repository.uns.ac.id	1%
6	ejournal.unma.ac.id	1%
7	journal.mahasiswa.uns...	1%
8	opinda.unma.ac.id	1%
9	konferensi.diponegoro.com	1%

**Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis**

Vol. 11 No. 2, 2020, 123-135

ISSN 1693-7619 (Print) | E-ISSN 2530-4170

Homepage: <http://jurnal.unsu.ac.id/index.php/mbisnis>



**Peran *Job Crafting* Terhadap Kinerja Guru SMA Pada Masa Pandemi Covid Melalui *Burnout* Dan *work Life Balance***

Dita Di Apriyanti <sup>1\*</sup>, Rima Anindita<sup>2</sup> Dian Alfian Purwandasari <sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Esa Unggul

Jalan Harapan Indah Boulevard No.2, Jawa Barat, Indonesia

\*Email: [ditaadapriyanti1988@gmail.com](mailto:ditaadapriyanti1988@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Negeri Jakarta

Jalan R. Mangun Muka Raya No.11, Jakarta Timur, Indonesia

**ABSTRAK.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran *job crafting* terhadap kinerja guru di masa pandemi Covid melalui *burnout* dan *work life balance*. Responden dalam penelitian ini adalah 211 guru SMA di wilayah Jawa Barat dengan kriteria sampel adalah telah mengajar minimal 1 semester selama pandemi. Model Pengumpulan data menggunakan kuisioner online dengan metode analisis *Structural Equation Model* (SEM). Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap kinerja dan *work life balance*, sedangkan terhadap *burnout* berpengaruh negatif. Kinerja guru dipengaruhi secara negatif oleh *burnout* dan dipengaruhi positif oleh *work life balance*. *Burnout* dan *work life balance* terbukti memediasi secara parsial hubungan antara *job crafting* terhadap kinerja guru, namun pengaruh *job crafting* terhadap kinerja guru lebih baik secara langsung tanpa melalui *burnout* dan *work life balance*.

Kata Kunci : *Job crafting*, *Burnout*, *Work life balance*, Kinerja, Guru

**The Role of Job Crafting on the Performance of High School Teachers During The Covid Pandemic Through Burnout and Work Life Balance**

**ABSTRACT.** This study aims to explore how the role of job crafting on teacher performance during the Covid pandemic through burnout and work life balance. The responden was 211 high school teachers in the West Java. Model Data collection using an online questionnaire with the method of Structural Equation Model (SEM) analysis. The results of this research show that job crafting has a positive effect on performance and work life balance while burnout has negative effect. Teacher performance is negatively affected by burnout and positively influenced by work life balance. Burnout and work life balance have been shown to partially mediate the relationship between job crafting and teacher performance, but the effect of job crafting on teacher performance is better directly without going through burnout and work life balance.

**Keyword:** Job crafting, Burnout, Work life balance, Performance, High School Teacher.

DOI:

JEL CLASSIFICATION:

Corresponding:



Publication: Jurnal Ilmiah  
Manajemen dan Bisnis, Indonesia |  
Copyright © 2020 by the Author(s)  
This is an open access article  
distributed under the Creative  
Commons Attribution License  
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>  
which permits unrestricted  
use, distribution, and reproduction  
in any medium, provided the  
original work is properly cited.



## PENDAHULUAN

Hadinya pandemi covid 19 memberikan tantangan tersendiri bagi organisasi untuk dapat mempertahankan kinerja pegawai agar tetap optimal mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Situasi ini menuntut fleksibilitas yang memungkinkan pegawai mengubah tugas dan perannya secara proaktif kapan pun dibutuhkan. Penelitian yang dilakukan Laksumi & Sonata (2021) menyatakan bahwa *job crafting* akan membantu dan memfasilitasi pegawai dalam mencapai kesuksesan dimasa pandemi. Sikap pro aktif dan *independen* pegawai menjadi sumber kreativitas dan inovasi yang dapat membantu pegawai mengatasi perubahan sehingga penerapan *job crafting* tidak hanya menjadi sebuah kekuatan yang mengarah pada berbagai hasil yang positif tetapi juga memberikan keuntungan strategis bagi perubahan organisasi dalam skala besar (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2013; Sturt & Nordstrom, 2015; V. L. Singh & Singh, 2018). Pegawai yang melakukan *job crafting* akan mengambil inisiatif untuk mencari cara baru dengan menghilangkan penilaian negatif terhadap tuntutan pekerjaannya dan memandang positif pada organisasi dimana dia bekerja (Angelo & Chambel, 2014).

Terkait dengan dunia pendidikan, problematika pembelajaran daring yang disebabkan oleh perubahan aktivitas dalam pembelajaran berpotensi menimbulkan stress yang tinggi dan cenderung membuat guru mengalami *burnout* pada masa pandemi (Ansley *et al.*, 2021). Lingkungan kerja guru yang berubah menjadi serba digital, menuntut guru untuk dapat melakukan beberapa perubahan dalam aktivitas pengajaran. Tuntutan terhadap penggunaan sarana belajar daring, perancangan materi-materi belajar baru serta pemanfaatan aplikasi multimedia dalam merancang model atau teknik belajar selama pandemi membuat guru rentan terhadap *burnout*. *Burnout* yang berkembang dari stres kronis berkepanjangan di tempat kerja muncul ketika kemampuan dan kompetensi yang dimiliki tidak sesuai dengan syarat kualifikasi pekerjaannya (Kilonzo, *et al.*, 2018; Gorji, 2011). *Burnout* akan menjadi masalah yang serius dan berdampak pada menurunnya kinerja guru jika tidak ditangani dengan baik. Guru yang mengalami *burnout* akan merasa tidak nyaman dan tidak bersemangat dalam mengajar, menjadi apatis dan selalu merasa gagal pada setiap aspek dalam lingkungan pekerjaannya dan bereaksi negatif terhadap masukan dari orang lain.

Relman *et al.* (2015) membagi *burnout* menjadi 3 dimensi yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*) dan penurunan prestasi pribadi (*reduced personal accomplishment*). Dimensi *emotional exhaustion* terjadi karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan dari pihak orang lain, dimensi *depersonalization* mengacu pada perilaku terisolasi, dimana pekerja akan mulai membangun jarak dengan orang lain dan memperlakukan orang seperti obyek sedangkan dimensi *reduced personal accomplishment* terjadi karena rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri.

Pembelajaran daring yang dilakukan dari rumah, juga berpotensi pada sulitnya guru mencapai *work life balance*. Batasan antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi guru ketika bekerja dari rumah menjadi samar karena waktu bekerja tidak lagi dibatasi dengan istilah jam kerja atau *office hours* (A.Singh *et al.*, 2021). Dalam penelitian Grant *et al.* (2019) dikemukakan bahwa banyak pegawai akan merasa kesulitan untuk mengelola batasan antara waktu kerja dan waktu tidak bekerja, ketika mereka bekerja dirumah yang mengakibatkan kecenderungan untuk bekerja secara berlebihan. Seakan tidak ada jam kerja yang pasti pada saat guru bekerja dari rumah (*work from home*), maka kecenderungan bekerja secara berlebihan dapat terjadi pada seorang guru. Bekerja dari rumah tidak hanya memberikan dampak positif tetapi juga dapat memberikan negatif terhadap kehidupan keluarga. Secara positif pegawai yang bekerja dari rumah akan memiliki kualitas dan kuantitas pertemuan yang baik dengan anggota keluarga tetapi secara negatif, bekerja dari rumah akan menimbulkan konflik kepentingan mana yang

harus didahulukan. Tuntutan tanggung jawab yang dihadapi akan menjadi lebih besar dikarenakan semuanya harus diselesaikan pada saat yang bersamaan (Gadecki *et al.*, 2018).

Konsep *work life balance* didefinisikan sebagai jumlah waktu yang tersedia bagi individu untuk dapat mencapai dan mempertahankan keseimbangan diantara peran dan tanggung jawabnya di dalam keluarga atau pekerjaannya, dimana keduanya akan sama-sama memberikan kepuasan bagi individu tersebut (Smeltzer *et al.*, 2016; Bataineh, 2019; Shafie *et al.*, 2020). *Work life balance* dapat dicapai oleh pegawai ketika pegawai tersebut dapat dengan nyaman memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Ratnawati *et al.*, 2020). Pencapaian *work life balance* yang baik dapat mengurangi stres, meningkatkan produktivitas dan motivasi bekerja

Mendis & Weerakkody (2018) mengemukakan bahwa indikator untuk mengukur *work life balance* adalah jam kerja, beban kerja, peran atasan, peran bawahan, teman sebaya, pasangan, anak, kerabat dan pengasuhan orang tua. Namun pada masa pandemi indikator *work life balance* mencakup rasio pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga. Selama bekerja dari rumah, koordinasi antara tuntutan pekerjaan dan keluarga merupakan tugas yang menantang bagi setiap pegawai termasuk guru (Komari, 2020). Ketika ketidakseimbangan terjadi diantara pekerjaan dan keluarga, dimana terlalu banyak pekerjaan atau masalah keluarga yang terjadi, maka stres dan sikap kerja yang negatif dapat dialami pekerja dan menimbulkan *burnout* (Lawson *et al.*, 2013).

*Work life balance* dibutuhkan profesi guru untuk mendukung tercapainya kinerja yang optimal di masa pandemi. Guru yang memiliki kinerja yang baik, akan mampu meningkatkan motivasi dan kompetensi yang dimiliki oleh siswa (Istiqomah *et al.*, 2019). Profesionalisme guru dapat terbukti melalui hasil kinerja guru yang dipengaruhi oleh kompetensi-kompetensi yang dimiliki oleh guru tersebut. Berdasarkan UU Tahun 2005 Nomor 14 tentang Guru dan Dosen pada pasal 32 ayat 2, dikemukakan bahwa pembinaan dan pengembangan profesi meliputi empat kompetensi yaitu: pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional (Nepria Santika, 2019; Taniredja & Abdul, 2016). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang "Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru" menjabarkan lebih dalam kinerja guru dan dosen menjadi empat belas kompetensi sebagaimana dipublikasikan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) yaitu (a) mengenal karakteristik siswa, (b) menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik, (c) pengembangan kurikulum, (d) kegiatan pembelajaran yang mendidik, (e) memahami dan mengembangkan potensi, (f) komunikasi dengan peserta didik, (g) penilaian dan evaluasi, (h) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia, (i) menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, (j) etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru, (k) bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif, (l) komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik dan masyarakat, (m) penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, (n) pengembangan keprofesionalan tindakan reflektif.

Berdasarkan pemaparan diatas, ketidakseimbangan serta ketidaksiapan guru terhadap tuntutan dan kemampuannya dalam mengatasi perubahan yang terjadi pada sektor pendidikan, berpotensi menimbulkan *burnout* serta sulitnya guru mencapai *work life balance* pada masa pandemi. Pandemi covid 19 yang telah merubah struktur dan metode kerja menjadi lebih kompleks, dinamis dan menantang (Deshpande *et al.*, 2020), memerlukan sebuah keahlian seperti *job crafting* untuk menata ulang pekerjaan dengan cara yang paling sesuai.

Lee *et al.* (2017) dan Vandiya & Hidayat (2019) membagi *job crafting* menjadi 3 dimensi, yaitu perubahan tugas (*task crafting*), perubahan relasi (*relational crafting*), serta cara berpikir individu/ perspektif (*cognitive or perceptions crafting*). Sedangkan Ghadi (2019) membagi *job crafting* berdasarkan aspek perilaku yang terdiri menjadi 5 dimensi yaitu



*increasing challenging job demands* (meningkatkan tuntutan pekerjaannya yang menantang), *decreasing hindering job demands* (menurunkan tuntutan pekerjaannya yang menghalangi), *increasing social job resources* (meningkatkan sumber daya sosial pekerjaannya), *decreasing social job resources* (menurunkan sumber daya sosial pekerjaannya) dan *increasing quantitative job demand* (meningkatkan kuantitatif tuntutan pekerjaan). Melalui *job crafting*, diharapkan guru dapat mereformasi ulang *guru*, berinteraksi dengan siswa serta menemukan kembali makna dan tujuan kehidupan kerja mereka untuk melakukan hal baru meskipun support dari lingkungan kurang mendukung. Hal ini menjadi asumsi penulis karena berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Irfan & Qadeer (2020) menyatakan bahwa *job crafting* memberikan kontribusi kepada pegawai untuk dapat meningkatkan kemampuannya dan bertahan menghadapi berbagai perubahan yang terjadi di masa pandemi. *Job crafting* akan membantu pegawai membentuk perilaku terkait pekerjaan dan memfasilitasi mereka untuk mencapai kesuksesan di masa pandemi.

Eksplorasi terkait *job crafting*, *burnout* dan kinerja pegawai sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (S. Lee et al., 2017; Ren, Cao, & Chin, 2020; V. L. Singh & Singh, 2018; Stan, 2020; Stunges, 2012), namun masih jarang ditemukan penelitian yang secara jelas melihat bagaimana hubungan *job crafting*, *burnout*, *work life balance* dan kinerja dalam satu model penelitian. Selain itu, eksplorasi hasil penelitian terdahulu ditemukan bahwa lebih banyak dilakukan pada sektor profit, sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada sektor organisasi non profit yaitu sekolah yang secara khusus responden ditujukan pada guru SMA dimasa pandemi covid 19. Dengan demikian, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran *job crafting* terhadap kinerja guru di masa pandemi melalui *burnout* dan *work life balance*.

### Pengembangan Hipotesis

*Burnout* yang terjadi pada pegawai dapat diturunkan dan diatasi dengan menyesuaikan tuntutan pekerjaannya dan karakteristik pekerjaannya melalui *job crafting*. *Job crafting* yang mendefinisikan ruang lingkup fisik, emosional, kognitif dan relasional dalam pekerjaan, menjadi strategi yang membantu pegawai untuk bersikap aktif dan proaktif dalam menyesuaikan kemampuan dirinya dengan sumber daya dan tuntutan pekerjaannya dan menurunkan tingkat *burnout* (Tims et al., 2013; Petrou et al., 2015; Kooij et al., 2017). Perilaku proaktif yang ditandai dengan kemampuan pegawai dalam merancang ulang pekerjaannya menjadi hal yang menyenangkan dan dinilai sebagai sebuah bentuk inisiatif untuk menghilangkan penilaian negatif dan mengurangi tingkat *burnout* melalui mekanisme *crafting* yang menyeimbangkan tuntutan pekerjaannya dengan sumber daya yang ada dan memandang positif pada organisasi dimana dia bekerja (Angelo & Chambel, 2014; Singh & Singh, 2018). Dengan melakukan *job crafting*, diharapkan guru memiliki kebebasan untuk mendefinisikan, mengubah atau memodifikasi pekerjaannya dalam menghadapi segala tuntutan pekerjaannya yang ada di masa pandemi, sesuai dengan kemampuan fisik, kognitif dan kemampuan yang dimilikinya, sehingga guru mampu menciptakan suasana yang menyenangkan didalam pekerjaannya dan menurunkan tingkat *burnout*. Dari beberapa hal telah dijelaskan sebelumnya maka diperoleh hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H1:** *Job crafting* yang tinggi akan menurunkan tingkat *burnout*

*Burnout* atau kejenuhan kerja sangat berpengaruh pada kualitas kerja individu. Penelitian yang dilakukan oleh Kilozzo et al. (2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *burnout* dengan kinerja guru di sekolah menengah yang berada di kabupaten Mchkos, Kenya. Berbeda dengan penelitian Kilozzo et al. (2018), hasil penelitian Rehman et al. (2015) menyatakan bahwa *burnout* dan kinerja memiliki hubungan negatif antara satu sama lain,

dimana ketika level *burnout* mengalami peningkatan, maka kualitas kinerja akan mengalami penurunan. Tingkat *burnout* yang tinggi menandakan bahwa sumber daya yang dimiliki pegawai tidak mencukupi untuk menanggapi tuntutan pekerjaannya mereka secara efektif. Sneha (2020) mengemukakan bahwa stres kerja dan *burnout* memberikan dampak negatif terhadap kinerja guru. Guru dengan kinerja rata rata, memiliki tingkat stres dan *burnout* pada katagori sedang dan guru dengan catatan kinerja terbaik memiliki tingkat stres dan *burnout* pada katagori rendah. Ansley et al. (2021) menjelaskan bahwa stres yang sering dialami guru, membuat guru rentan terhadap *burnout*, yang memberikan dampak buruk terhadap kesehatan, kinerja, komitmen dan hubungan di tempat kerja. Guru yang dapat mengelola stres secara efektif dapat menurunkan tingkat *burnout* yang tinggi dan memberikan dampak yang positif bagi dirinya dan pekerjaannya (Heman et al., 2018). Berdasarkan hal tersebut, maka diperoleh hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H2:** Tingkat *burnout* yang rendah akan meningkatkan kinerja guru

Dari H1 dan H2 diatas, maka *burnout* dimungkinkan akan memediasi hubungan antara *Job crafting* dan kinerja guru.

Pegawai yang menerapkan *job crafting* dapat mempertahankan posisinya di dalam organisasi dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang optimal, memantau karakteristik pekerjaannya dan melakukan intervensi terhadap hasil yang negatif seperti demotivasi dan kinerja yang memburuk (Tims et al., 2015). Sikap proaktif yang dihasilkan dari penerapan *job crafting* akan menyeimbangkan sumber daya yang tersedia dengan tuntutan pekerjaan yang ada sehingga pegawai dapat terhindar dari stres dan menurunkan tingkat *burnout* serta memiliki tingkat kinerja yang lebih baik dari pada sebelumnya (V. L. Singh & Singh, 2018). Berdasarkan kajian empiris yang dilakukan oleh Stan (2020) ditemukan bahwa dalam konteks pandemi, keterlibatan guru dalam *job crafting* memberikan manfaat untuk mengembangkan respons adaptif terhadap tantangan di masa depan. *Job crafting* dapat mengarahkan kembali karir seseorang dan berinovasi dalam menghadapi tuntutan pekerjaannya di masa pandemi (Ren et al., 2020). Guru yang menerapkan *job crafting* akan menerima saran dan umpan balik secara terbuka serta menganggapnya sebagai sesuatu yang berharga (K. Lee, 2021). *Job crafting* mengubah cara pandang mereka terhadap pekerjaannya dengan membangun kepercayaan diri pekerja secara lebih mendalam dalam mengatasi masalah di tempat kerja, sehingga membuat mereka lebih tangguh dalam kinerjanya (Sulistiyorini & Zahra, 2021). Dari beberapa hal diatas, maka diperoleh hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H3:** *Job crafting* yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru

Fouché & Martindale (2011) menyarankan intervensi *job crafting* dapat menjadi solusi untuk meningkatkan *work life balance*. Penelitian DeLongchamp (2020) dan Stunges (2012) menemukan bahwa penerapan *job crafting* sebagai sebuah strategi yang didukung oleh supervisor, praktisi dan manajer dapat meningkatkan *work life balance* pegawai. Perilaku proaktif, berinisiatif, dan berorientasi pada tujuan yang diterapkan individu ketika mengelola *work life balance* memiliki beberapa kesamaan penting dengan perilaku *job crafting* sehingga strategi *job crafting* mengarah kepada peningkatan *work life balance* (Stunges, 2012). *Job crafting* yang diterapkan sebagai seperangkat alat pegawai di dalam organisasi juga dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi, mengurangi kelelahan dan meningkatkan kesejahteraan. Berdasarkan hal tersebut, maka diperoleh hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:



**H4 : Job crafting** yang tinggi akan meningkatkan *work life balance*

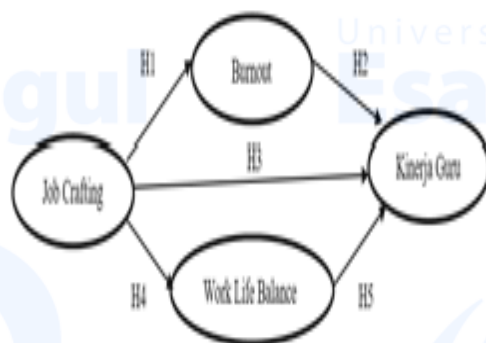
Peran *work life balance* sangat terkait dengan kemampuan individu untuk berkinerja baik di tempat kerja (Shafie *et al.*, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Balkan (2014) menjelaskan bahwa pengelolaan *work life balance* yang baik, tidak hanya memberikan pengaruh yang positif terhadap suasana di tempat kerja tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas seseorang. Dedikasi terhadap pekerjaannya akan semakin baik dan kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai akan meningkat (Weerakkody & Mendis, 2017). Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya akan menciptakan stres pada pekerja dan dapat berdampak kepada penurunan produktivitas kerjanya (Aslam, 2015). Guru perlu mengelola *work life balance* dengan baik pada masa pandemi. Guru yang dapat mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan baik, akan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Kesejahteraan psikologis dan keharmonisan yang tercipta akan membantu guru meningkatkan konsentrasi bekerja dan meningkatkan kerjanya (Johari *et al.*, 2018). Hasil penelitian Punia & Kamboj (2013), Nwogu (2018), Soomro *et al.* (2018), Quintana *et al.* (2019), Ratnawati *et al.* (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara *work life balance* dengan kinerja guru. Saat guru memiliki kepuasan yang tinggi terhadap keseimbangan kehidupan dan pekerjaannya, maka kualitas kerja yang dihasilkan akan cenderung meningkat.

Dari beberapa hal diatas maka diperoleh hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H5 : Work life balance** yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru.

Dari H4 dan H5 diatas, maka *work life balance* dimungkinkan akan dapat memediasi hubungan antara *Job crafting* dan kinerja guru.

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.1 Model Penelitian

**METODE**

Pengumpulan data dalam studi ini menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuisioner *online*. Data kuisioner yang diperoleh menggunakan metode skala likert 1 – 5 (1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju) dan khusus untuk variabel *burnout* metode skala likert 1 – 5 (1= Tidak pernah, 2 = beberapa kali dalam setahun, 3 = beberapa kali dalam sebulan, 4 = beberapa kali dalam seminggu, 5 = setiap hari). Dalam variabel *work life balance* dan *burnout* terdapat pernyataan negatif, sehingga pembobotan skor pada pernyataan-pernyataan tersebut harus dibalik (Nellwati, 2018). Pengukuran pada variabel *work life balance* (WLB) diadopsi dari Kotari (2020) yang terdiri dari 8 Pertanyaan, variabel *burnout* (BO) diadopsi dari Maslach & Jackson (1981) dalam Relman *et al.* (2015) yang terdiri dari 9 pertanyaan, variabel *job crafting* (JC) diadopsi dari Ghadi (2019) yang terdiri dari 10 pertanyaan dan variabel kinerja kerja guru (TP) yang diadopsi dari Nepria Santika (2019) yang terdiri dari 14 pertanyaan.

Populasi yang menjadi objek dalam studi ini adalah guru bidang studi sekolah menengah atas (SMA) baik pada sekolah negeri atau swasta di wilayah provinsi Jawa Barat yang dipilih menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria sampel adalah guru yang telah mengajar minimal selama 1 semester pada masa pandemi.

Pengolahan dan analisa data menggunakan perangkat lunak SPSS 23 dan Lisrel 88. Analisis faktor menggunakan perangkat lunak SPSS untuk uji validitas dengan melihat nilai pengukuran *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *Measure of Sampling Adequacy* (MSA). Nilai KMO dan MSA yang memiliki batas minimum nilai 0,5 dengan satu *component matrix* yang artinya analisis faktornya sudah sesuai. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan pengukuran *Cronbach's Alpha* dengan nilai *Cronbach's Alpha* semakin mendekati 1 maka nilai realibilitas semakin baik (Tavakol & Dennick, 2011).

Hasil pengujian *confirmatory factor analysis* menunjukan bahwa semua pernyataan item *job crafting* (JC), *burnout* (BO), *work life balance* (WLB) dan kinerja guru (TP) dan kinerja guru telah dinyatakan valid dengan nilai KMO dan MSA > 0,5 dan 1 *component matrix*. Uji reliabilitas pada semua pernyataan aitem variabel *job crafting* (JC), *burnout* (BO), *work life balance* (WLB) dan kinerja guru (TP) telah menunjukan nilai *alpha cronbach* > 0,6 yang artinya menunjukkan nilai reliabel yang baik (Sekaran & Bougie, 2017). Dengan demikian jumlah kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 41 pernyataan. (lampiran 4). Studi ini merupakan penelitian kausalitas dengan metode *Equation Model* (SEM) yang terdiri dari exogen variabel yaitu *job crafting* dan endogen variabel yaitu *work life balance*, *burnout* dan kinerja guru dengan penentuan jumlah sampel adalah minimal 5 kali jumlah pertanyaan dan jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 211 orang.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Responden dalam penelitian ini adalah guru SMA yang direpresentasikan oleh sekolah menengah atas yang berada di wilayah provinsi Jawa Barat. Responden dalam penelitian ini terdiri dari guru wanita dengan jumlah 149 responden (71%) dan guru laki-laki dengan jumlah 62 responden (49%). Responden didominasi oleh guru bidang studi dengan jumlah 197 responden (93,4%), memiliki rentan usia 40 - 45 tahun yang berjumlah 49 responden (23,2%) dengan masa kerja antara 11 sampai 20 tahun berjumlah 80 reponden (37,9%), status menikah dengan 177 responden (83,9%) dan 64 responden (30,3%) yang memiliki 2 anak (hasil dapat dilihat pada lampiran tabel 1.3).





Hasil pengukuran validitas konstruk menunjukkan semua indikator pada variabel *work life balance*, *job crafting*, *burnout* dan kinerja guru dapat diterima/valid karena nilai *factor loading* memiliki kecocokan yang baik (>0,50) dan nilai *t-value* lebih besar dari *t*-tabel (1,96) pada level signifikan 5% (hasil dapat dilihat pada lampiran 5.2). Pada pengukuran uji reliabilitas konstruk telah memenuhi syarat reliabilitas, dengan nilai CR (*Construct Reliability*) diatas 0,70 dan nilai VE (*Variance Extrated*) diatas 0,50. Pada penelitian ini diketahui dari hasil pengukuran uji reliabilitas konstruk bahwa nilai CR pada semua variabel telah memenuhi syarat reliabilitas yaitu diatas 0,70 pada variabel *job crafting* (0,93), *burnout* (0,92), *work life balance* (0,90) dan kinerja guru (0,94). Sementara, nilai VE menunjukkan nilai diatas 0,50 pada semua variabel bahwa telah memenuhi syarat reliabilitas yaitu pada *job crafting* (0,59), *burnout* (0,56), *work life balance* (0,55) dan kinerja guru (0,57).

Berdasarkan analisis kelompok 1 sampai kelompok 7, semua hasil pengujian hampir memiliki kecocokan yang baik diantaranya: *Chi Square*, *ECVI*, *Critical N*, *Goodness of Fit* AIC dan CAIC serta *Fit Index*. Terdapat hasil berupa *good fit* pada RMSEA. Maka, disimpulkan kecocokan seluruh model telah memenuhi syarat (*good fit*).

Tabel 1. Uji Hipotesis Model Penelitian

Hipotesis	Pernyataan hipotesis	T-Value	Keterangan
H <sub>1</sub>	Job crafting yang tinggi akan menurunkan tingkat burnout	-8,81	Data mendukung hipotesis
H <sub>2</sub>	Tingkat burnout yang rendah akan meningkatkan kinerja guru	-4,99	Data mendukung hipotesis
H <sub>3</sub>	Job crafting yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru	5,60	Data mendukung hipotesis
H <sub>4</sub>	Job crafting yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru	10,59	Data mendukung hipotesis
H <sub>5</sub>	Work life balance yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru	4,15	Data mendukung hipotesis

Sumber: hasil olah data SEM Lisrel

Berdasarkan hasil analisa Analisis uji struktural SEM maka diperoleh hasil analisis yaitu pertama, variabel *Work Life Balance* (WLB) dipengaruhi oleh *Job Crafting* (JC) dengan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,63, sehingga dapat diartikan bahwa 63% varian dari *Work Life Balance* (WLB) dapat dijelaskan oleh *Job Crafting*. Kedua, variabel *Burnout* (BO) dipengaruhi oleh *Job Crafting* (JC) dengan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,48, sehingga dapat diartikan bahwa 48% varian dari *Burnout* (BO) dapat dijelaskan oleh *Job Crafting*. Ketiga variabel Kinerja Guru /*Teacher Performance* (TP) dipengaruhi oleh secara bersama-sama antara variabel *Job Crafting* (JC) dan peran mediasi dari *Work Life Balance* (WLB) dan *Burnout* (BO) dengan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,87. Dengan demikian dapat diartikan bahwa 87 % varian dari Kinerja Guru /*Teacher Performance* (TP) dapat dijelaskan oleh variabel *Job Crafting* (JC) dan peran mediasi dari *Work Life Balance* (WLB) dan *Burnout* (BO), sedangkan sisanya 13% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Analisis variabel mediasi dalam penelitian ini dilakukan melalui uji sobel menggunakan nilai  $t_1$  dan  $t_2$ .  $t_1$  merupakan nilai T-hitung dari variabel independen menuju variabel mediasi dan  $t_2$  merupakan nilai T-hitung dari variabel mediasi menuju variabel dependen. Terdapat dua variabel moderasi yang diteliti dalam penelitian ini yaitu variabel *Burnout* dan variabel *Work life balance*. Hasil analisis variabel mediasi *Burnout* pada hubungan *Job crafting* dan kinerja guru dalam penelitian ini, memiliki nilai  $t = 4,34$  (> 1,96) dengan nilai  $t_1$  (-8,81) dan  $t_2$  (-4,99), artinya

variabel *Burnout* mampu memediasi hubungan antara *Job crafting* dan kinerja guru. Hasil analisis variabel mediasi *Work life balance* pada hubungan *Job crafting* dan kinerja guru, memiliki nilai  $t = 3,86$  (> 1,96) dengan nilai  $t_1$  (10,59) dan  $t_2$  (4,15), artinya variabel *Work life balance* mampu memediasi hubungan antara *Job crafting* dan kinerja guru. Dengan demikian variabel *Burnout* dan *Work life balance* mampu memediasi hubungan antara *Job crafting* dan kinerja guru walaupun hasil *t* hitung yang didapatkan lebih kecil dari nilai *t* hitung antara *Job crafting* dan kinerja guru secara langsung ( $t = 5,60$ ). (hasil perhitungan dapat dilihat di lampiran 5.6 dan path diagram *t*-value).

**Pembahasan**

Pada pengujian pertama (H1), menunjukan bahwa *job crafting* memiliki pengaruh negatif terhadap *burnout*, artinya *job crafting* yang tinggi akan menurunkan tingkat *burnout* pada guru. Menghadapi perubahan kondisi yang terjadi selama masa pandemi, guru yang melakukan *job crafting* akan berperilaku proaktif untuk mencari cara baru dalam merancang ulang pekerjaannya. Perilaku proaktif guru menjadi bentuk inisiatif dan strategi efektif bagi guru dalam menyeimbangkan kemampuan diri, tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai kepuasan kerja yang berdampak pada menurunnya tingkat *burnout* pada guru selama masa pandemi (Tims *et al.*, 2013; Petrou *et al.*, 2015; Singh & Singh, 2018); Angelo & Chambel, 2014). *Job crafting* juga akan membuat guru dapat menilai dan memprediksi tindakannya di masa yang akan datang, sehingga membantu guru mengatasi perubahan yang terjadi selama pandemi dan menjadikannya sebagai sebuah kekuatan yang mengarah pada berbagai hasil yang positif sehingga penilaian negatif pada pekerjaan dapat dihilangkan (Sturt & Nordstrom, 2015).

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja guru. Artinya tingkat *burnout* yang rendah akan meningkatkan kinerja guru pada masa pandemi. *Burnout* yang berkembang dari stres kronis terjadi karena kemampuan dan kompetensi yang dimiliki guru tidak sesuai dengan kualifikasi persyaratan pekerjaan (Kilonzo *et al.*, 2018). Ketidakeimbangan serta ketidaksiapan guru terhadap tuntutan dan kemampuannya dalam mengatasi perubahan yang terjadi pada sektor pendidikan selama masa pandemi menimbulkan *burnout* yang mempengaruhi kinerja guru. Guru yang merasa kelelahan tidak akan mungkin dapat mencapai hasil kinerja yang baik sebelum permasalahan yang berkaitan dengan perasaan emosional dan profesionalisme kerja yang diakibatkan oleh *burnout* dapat teratasi. *Burnout* yang terjadi memberikan dampak buruk terhadap kesehatan, kinerja, komitmen dan hubungan di tempat kerja. Guru harus dapat mengelola stress dengan menerapkan strategi *job crafting* untuk menurunkan tingkat *burnout* yang tinggi selama masa pandemi. Pengelolaan stress yang efektif dapat memberikan dampak yang positif terhadap pekerjaan (Rehman *et al.*, 2015; Kilonzo *et al.*, 2018; Herman *et al.* 2018 ; Sneha, 2020 ; Ansley *et al.*, 2021).

Hipotesis ketiga (H3) menunjukan adalah bahwa *Job crafting* memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, artinya apabila penerapan *job crafting* pada guru tinggi maka kualitas kinerja guru akan meningkat. Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian Tims *et al.* (2015); Mislim (2015); Kooij *et al.* (2017); Yulivianto (2019) yang menyatakan bahwa *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Problematika yang dihadapi guru pada masa pandemi menuntut guru untuk lebih mengembangkan ketersediaan kompetensi individu yang dimiliki dalam upaya meningkatkan kerjanya. Dengan melakukan *job crafting*, guru memiliki kebebasan dalam mendefinisikan pekerjaannya, menyesuaikan kemampuan dirinya dengan tuntutan pekerjaannya dan sumber daya yang dimilikinya, menerima saran dan umpan balik secara terbuka dan menganggapnya sebagai bahan evaluasi yang berharga dalam meningkatkan kerjanya, guru juga berinovasi dan mengarahkan kembali karirnya menghadapi



tuntutan pekerjaannya di masa pandemi (Ren *et al.*, 2020; K. Lee, 2021; Sulistyorini & Zahra, 2021).

Hasil pengujian hipotesis keempat ( $H_4$ ) menyatakan bahwa *job crafting* yang tinggi akan meningkatkan *work life balance* artinya apabila penerapan *job crafting* pada guru tinggi maka *work life balance* yang dicapai guru akan meningkat. Pembelajaran daring yang dilakukan dari rumah menuntut guru harus bijak dalam membagi waktu, peran dan keterlibatannya diantara pekerjaan, kehidupan pribadi dan keluarga. Perilaku *job crafting* yang diterapkan guru selama masa pandemi memberikan guru kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan caranya masing-masing. Sikap guru yang menjadi proaktif, berinisiatif dan berorientasi pada tujuan, mempermudah guru melakukan penyesuaian diri dengan waktu, peran dan keterlibatannya diantara pekerjaan, kehidupan pribadi dan keluarga. *Job crafting* juga akan membuat guru menjadi mandiri dalam mengorganisasikan sumber daya pekerjaan, mengelola berbagai masalah dalam keluarga, memiliki tanggung jawab yang baik dan mampu mengendalikan keseimbangan di berbagai peran (Tims, Bakker & Derks, 2014). Ketika guru dapat menerapkan *job crafting* secara efektif maka guru dapat mencapai *work life balance* dan meningkatkan kinerjanya (Sturges, 2012; Fouché & Martindale, 2011; Tims, Bakker & Derks, 2014; Mihelič & Aleksič, 2017).

Pada hasil pengujian hipotesis kelima ( $H_5$ ) menunjukkan bahwa *work life balance* yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru artinya apabila tingkat *work life balance* yang dicapai guru tinggi maka kinerja guru juga akan meningkat. Tingkat *work life balance* yang tinggi membantu guru untuk menyesuaikan peran, waktu dan keterlibatannya di dalam keluarga dan pekerjaan. Guru yang dapat mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan baik, memiliki kesejahteraan psikologis dan keharmonisan yang akan membantu guru meningkatkan konsentrasi bekerja dan meningkatkan kinerjanya (Johari *et al.*, 2018). Sebaliknya, tingkat *work life balance* yang rendah akan membuat guru mengalami demotivasi dalam bekerja, kehidupan sosial yang kurang baik hingga berdampak pada kesehatan mental guru yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja guru. Pencapaian *work life balance* yang lebih baik dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja (Mendis Weerakkody & Mendis, 2018). Sehingga peran *work life balance* sangat dibutuhkan profesi guru untuk mendukung tercapainya kinerja yang tinggi dan maksimal di masa pandemi (Punia dan Kamboj, 2013; Nwogu, 2018; Soomo, Breitenacker & Shah, 2018; Quintana *et al.*, 2019; Ratnawati *et al.*, 2020)

Pada hasil analisis variabel mediasi melalui uji sobel ditemukan bahwa pertama, variabel *burnout* dan *work life balance* mampu memediasi hubungan antara *Job crafting* dan kinerja guru. Kedua, pengaruh *job crafting* terhadap kinerja guru melalui *burnout* memiliki nilai yang lebih besar dari pada pengaruh *job crafting* kepada kinerja guru melalui *work life balance*, hal ini menunjukkan bahwa penerapan *job crafting* yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru apabila tingkat *burnout* guru dapat diturunkan, semakin rendah tingkat *burnout* guru maka kinerja guru akan semakin meningkat. Sebaliknya, penerapan *job crafting* yang rendah akan menurunkan kinerja guru dikarenakan tingkat *burnout* yang dialami guru meningkat. Tingkat *burnout* yang tinggi mengakibatkan sumber daya yang dimiliki guru tidak cukup memadai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ada, sehingga guru perlu menerapkan *job crafting* untuk menyeimbangkan sumber daya dan tuntutan dengan kemampuan yang dimilikinya (Petrou *et al.*, 2015; V. L. Singh & Singh, 2018; Salim & Prihartanti, 2020). Ketiga, pengaruh *Job crafting* terhadap kinerja guru melalui *burnout* dan *work life balance* memiliki nilai yang lebih rendah bila dibandingkan dengan pengaruh langsung yang dimiliki *job crafting* terhadap kinerja, artinya pengaruh langsung *job crafting* terhadap kinerja akan tetap lebih baik walaupun tidak melalui *burnout* dan *work life balance*. Waktu bekerja guru yang tidak lagi dibatasi oleh istilah jam kerja selama mejalani pembelajaran daring, membuat guru cenderung bekerja secara berlebihan dan

sulit mencapai *work life balance*. Guru yang sulit mencapai *work life balance*, berpotensi mengalami stress yang tinggi dan menjadi *burnout*. Ketika tingkat *burnout* guru tinggi maka kinerja guru akan menurun. *Job crafting* menjadikan pekerja dapat menyeimbangkan hubungan antara tuntutan pekerjaan, sumber daya dengan kemampuan yang dimilikinya. Guru yang menerapkan *job crafting* akan dapat memperbaiki kondisi pekerjaannya dan berperan dalam mendefinisikan pekerjaannya menjadi lebih bermakna dan memuaskan (Akonso *et al.*, 2019). Kepuasan kerja yang dihasilkan guru ketika menerapkan *job crafting* akan membantu guru menurunkan tingkat *burnout* dan mencapai *work life balance*.

## SIMPULAN

Seluruh hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini telah mendukung hasil dari penelitian terdahulu dan terbukti bahwa pertama, terdapat pengaruh antara *job crafting* terhadap *burnout*. Kedua, terdapat pengaruh antara *burnout* terhadap kinerja guru. Ketiga terdapat pengaruh antara *job crafting* terhadap kinerja guru. Keempat terdapat pengaruh antara *job crafting* terhadap *work life balance* dan kelima menunjukkan terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap kinerja guru. Lima dimensi dalam *job crafting* pada penelitian ini menjadi strategi yang efektif bagi guru untuk dapat menurunkan tingkat *burnout* dan mencapai *work life balance* dan berdampak pada peningkatan kinerja guru selama pandemi. Hasil temuan dalam penelitian ini adalah *work life balance* dan *burnout* sebagai variabel mediasi terbukti mempengaruhi peran *job crafting* terhadap kinerja guru dimana *burnout* memediasi hubungan antara *job crafting* dan kinerja guru secara negatif dan signifikan sementara *work life balance* memediasi hubungan antara *job crafting* dan kinerja guru secara positif dan signifikan. Namun pengaruh langsung *job crafting* terhadap kinerja memiliki nilai lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsung *job crafting* terhadap kinerja guru melalui *burnout* dan *work life balance*. Dengan demikian, pengaruh langsung *job crafting* terhadap kinerja akan tetap lebih baik walaupun tidak melalui *burnout* dan *work life balance*.

Masih terdapat beberapa keterbatasan atau limitasi yang perlu diperbaiki di masa yang akan datang yaitu pertama, penelitian ini terbatas pada variabel *job crafting*, *burnout*, *work life balance* dan kinerja guru. Pada penelitian selanjutnya disarankan dapat menambah variabel-variabel lain seperti *work engagement*, *school commitment*, *work-family conflict* untuk melihat lebih dalam bagaimana peran *job crafting* terhadap kinerja guru di masa pandemi. Kedua, penelitian ini hanya meneliti guru SMA pada wilayah Jawa Barat maka penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan penelitiannya tidak hanya di wilayah Jawa barat dengan menggunakan sample yang berbeda. Ketiga, proses penerapan *job crafting* dalam penelitian ini masih dilakukan secara individu, oleh karenanya penulis menyarankan agar pada penelitian selanjutnya, penerapan *job crafting* dapat dilakukan secara berkelompok. Selain itu, terdapat kemungkinan para responden mengisi kuesioner berdasarkan kondisi ideal yang diharapkan, bukan kondisi yang sebenarnya sedang terjadi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *job crafting* terhadap kinerja guru melalui *burnout* dan *work life balance*. Implikasi manajerial yang dapat diajukan adalah pertama, mengingat *job crafting* terbukti memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja guru, maka pihak manajemen sekolah hendaknya dapat memfasilitasi guru untuk meningkatkan *job crafting* selama masa pandemi. Kedua, pihak manajemen sekolah hendaknya memahami permasalahan dan kendala yang dialami guru selama pembelajaran daring berlangsung dengan memberikan kesempatan menyampaikan saran atau masukan terkait pekerjaan melalui wawancara singkat atau survey tertutup. Ketiga, terkait variabel *burnout* dan *work life balance* yang terbukti sebagai variabel mediasi yang memberikan dampak pada kinerja guru, maka pihak manajemen sekolah dapat memberikan pembinaan mental seperti pelatihan motivasi untuk



menumbuhkan rasa nyaman dan semangat dalam bekerja. Hal ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan bagi pihak manajemen sekolah dalam menerapkan sikap dan kebijakan-kebijakan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki sekolah. Selanjutnya saran yang dapat diberikan kepada guru sebagai subyek penelitian adalah hendaknya guru dapat mengoptimalkan perencanaan kinerja dengan meningkatkan hubungan sosial baik dengan rekan kerja ataupun atasan.

REFERENSI

Alonso, C., Fernández-Salvador, S., & Topa, G. (2019). The impact of both individual and collaborative job crafting on spanish teachers' well-being. *Education Sciences*, 9(2), 1-9. <https://doi.org/10.3390/educsci9020074>

Angelo, R. P., & Chambel, M. J. (2014). The role of proactive coping in the Job Demands-Resources Model: A cross-section study with firefighters. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(2), 203-216. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.728701>

Ansley, B. M., Houshins, D. E., Varjas, K., Roach, A., Patterson, D., & Hendrick, R. (2021). The impact of an online stress intervention on burnout and teacher efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 98, 103251. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103251>

Balkan, O. (2014). Work-Life Balance, Job Stress and Individual Performance: An Application Author Detail . *Onur Balkan -Asst. Professor University of Turkish Aviation Association Turkey. Work-Life Balance, Job Stress and Individual Performance: An Application Author Detail . Onur Balkan -Asst. Professor University of Turkish Aviation Association Turkey*, (3), 38-46.

Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>

Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. <https://doi.org/10.1037/14183-005>

DeLongchamp, A. C. (2020). *Evaluating the Effects of a Job Crafting Intervention on Employee Work-Life Balance*. Retrieved from <https://hdl.handle.net/11299/212273>

Deshpande, A., Parth Salunke, M., & Tanaya Joshi, M. (2020). *Work Life Balance in Phase of Pandemic*. (October).

Fouché, C., & Martindale, K. (2011). Work-life balance: Practitioner well-being in the social work education curriculum. *Social Work Education*, 30(6), 675-685. <https://doi.org/10.1080/02615479.2011.586566>

Gadecki, J., Jewdokimow, M., & Żadkowska, M. (2018). New technologies and family life in the context of work at home. The strategies of work-life balance. *Studia Humanistyczne AGH*, 17(4), 77. <https://doi.org/10.7494/human.2018.17.4.77>

Ghadi, M. Y. (2019). A psychometric evaluation of the job crafting questionnaire (JCRQ) among employees working in Jordanian universities. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(1), 36-50. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2017-1173>

Gorji, M. (2011). The Effect of Job Burnout Dimension on Employees' Performance. *International Journal of Social Science and Humanity*, (April), 243-246. <https://doi.org/10.7763/ijssh.2011.v1.43>

Grant, C. A., Wallace, L. M., Spurgeon, P. C., Tramentano, C., & Charalampous, M. (2019). Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working. *Employee Relations*, 42(1), 16-33. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2017-0229>

Hair, J.F., Black, W.C. Babin, B. J. Anderson, R. E. (2013). *Multivariate Data Analysis*. In

*Exploratory Data Analysis in Business and Economics*. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-01517-0\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-319-01517-0_3)

Herman, K. C., Hickmon-Rosa, J., & Reinke, W. M. (2018). Empirically Derived Profiles of Teacher Stress, Burnout, Self-Efficacy, and Coping and Associated Student Outcomes. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 20(2), 90-100. <https://doi.org/10.1177/1098300717732066>

Istiqomah, A. N., Sayanto, S., & Maryani, I. (2019). The Effect of Teacher Competencies on Student Achievement in Vocational High School. *International Journal of Education*, 11(4), 1. <https://doi.org/10.5296/ije.v11i4.15625>

Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107-120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>

Kilonzo, T. M., Were, S., & Odhiambo, &. (2018). Job Burnout and Performance of Teachers in Secondary Schools in Machakos County in Kenya. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 5(1), 551-583. Retrieved from [www.strategicjournals.com](http://www.strategicjournals.com)

Komari, N. (2020). *Work-Life Balance Dual Career Couple During Covid 19 Pandemic*. 186-193.

Kooij, D. T. A. M., Tims, M., & Akkermans, J. (2017). The influence of future time perspective on work engagement and job performance: the role of job crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 4-15. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1209489>

Lakshmi, P. A. V., & Sonata, S. (2021). Benefits of Career Adaptability and Job Crafting on Career Success of Indonesian Workers during Pandemic/ Manfaat Career Adaptability dan Job Crafting pada Kesuksesan Karir Pekerja Indonesia dalam Masa Pandemi. *Psikolamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 18(1), 145-162. <https://doi.org/10.18860/psikolamika.v18i1.11796>

Lawson, K. M., Davis, K. D., Crouter, A. C., & O'Neill, J. W. (2013). Understanding work-family spillover in hotel managers. *International Journal of Hospitality Management*, 33(1), 273-281. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.09.003>

Lee, K. (2021). The Effect of Empowering Leadership on Intrinsic Motivation, Job Crafting and Job Performance. *The Journal of the Korea Contents Association*, 21(3), 463-477.

Lee, S., Shin, Y., & Baek, S. I. (2017). The Impact Of Job Demands. *The Journal of Applied Business Research*, 33(4), 829-842.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kalanija Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v12i1.42>

Mihelić, K. K., & Aleksić, D. (2017). "Dear Employer, Let Me Introduce Myself"-Flow, Satisfaction with Work-Life Balance and Millennials' Creativity. *Creativity Research Journal*, 29(4), 397-408. <https://doi.org/10.1080/10400419.2017.1376503>

Muslim, R. (2015). *Job crafting in organizations : A valuable approach for job performance or just a theoretical framework?* hlm.1-61.

Muhammad Irfan, S., & Qadeer, F. (2020). Employers Investments in Job Crafting for Sustainable Employability in Pandemic Situation Due to COVID-19: A Lens of Job Demands-Resources Theory. *Journal of Business & Economics*, 12(2), 124-140. <https://doi.org/10.5311/JBE.2020.12.17>

ISSN 1693-7619, eISSN 2580-4170

# Jurnal Ilmiah MANAJEMEN DAN BISNIS

HOME ABOUT USER HOME CATEGORIES SEARCH CURRENT ARCHIVES ANNOUNCEMENTS

Home > User > Author > Active Submissions

## Active Submissions

ACTIVE ARCHIVE

ID	MM-DD SUBMIT	SEC	AUTHORS	TITLE	STATUS
7917	09-11	ART	APRIYANTI, PURWANDASARI, ANINDITA	PERAN JOB CRAFTING TERHADAP KINERJA GURU SMA PADA MASA...	IN REVIEW

1 - 1 of 1 Items



DOWNLOAD SERTIFIKAT

ONLINE SUBMISSIONS

FOCUS AND SCOPE

EDITORIAL TEAM

Home > User > Author > Submissions > #7917 > Summary

## #7917 Summary

SUMMARY REVIEW EDITING

### Submission

Authors	DITA DI APRIYANTI, DIAN ALFIA PURWANDASARI, RINA ANINDITA	
Title	PERAN JOB CRAFTING TERHADAP KINERJA GURU SMA PADA MASA PANDEMI COVID MELALUI BURNOUT DAN WORK LIFE BALANCE	
Original file	7917-17885-1-SM.DOC	2021-09-11
Supp. files	None	<a href="#">ADD A SUPPLEMENTARY FILE</a>
Submitter	mrs DITA DI APRIYANTI	
Date submitted	September 11, 2021 - 10:41 AM	
Section	Articles	
Editor	Muhammad Nasution, SE, MM	

### Status

Status	In Review
Initiated	2021-09-11
Last modified	2021-09-11



DOWNLOAD SERTIFIKAT

ONLINE SUBMISSIONS

FOCUS AND SCOPE

EDITORIAL TEAM

REVIEWER

PUBLICATION ETHICS

PEER REVIEW PROCESS

AUTHOR GUIDELINES

SUBMISSION GUIDELINES

COPYRIGHT NOTICE

OPEN ACCESS POLICY

# SERTIFIKAT

Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan,  
Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi



Kutipan dari Keputusan Direktur Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan,  
Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia  
Nomor: 30/E/KPT/2018  
Tentang Hasil Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode 2 Tahun 2018

Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis

E-ISSN: 25804170

Penerbit: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Ditetapkan sebagai Jurnal Ilmiah

## TERAKREDITASI PERINGKAT 3

Akreditasi berlaku selama 5 (lima) tahun, yaitu  
Volume 17 Nomor 2 Tahun 2016 sampai Volume 22 Nomor 1 Tahun 2021

Jakarta, 24 Oktober 2018

Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan

Dr. Muhammad Dimiyati  
NIP. 195912171984021001



## Lampiran 8. Biodata Penulis

### Sekilas Biodata Penulis



Dita Di Apriyanti, merupakan anak kedua dari tiga bersaudara yang dilahirkan di Bekasi 3 April 1988 dari keluarga berlatar belakang pendidik, sejak usia Pendidikan Sekolah Dasar sudah dibentuk dan dituntut menjadi pribadi yang mandiri. Penulis menempuh pendidikan dasar sampai menengah atas di sekolah negeri dan kolese di Bekasi. Gelar sarjana diperoleh Penulis dari Jurusan Pendidikan Bahasa Jerman, Fakultas Pendidikan Bahasa dan Seni (FPBS), Universitas Pendidikan Indonesia. Penulis bekerja di lembaga Pendidikan, dan sudah mengabdikan diri sebagai guru di SMA 2 BEKASI lebih kurang 10 Tahun. Kepeminatan yang tinggi akan manajemen mendorong penulis melanjutkan pendidikannya ke jenjang pasca sarjana pada program studi Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul dan telah menulis tugas akhir dengan Judul **“Peran *Job Crafting* Terhadap Kinerja Guru SMA Pada Masa Pandemi COVID Melalui *Burnout* Dan *Work Life Balance*”**.

Dengan mengucap syukur ke hadirat Allah SWT, Penulis berharap agar tulisan/tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak dan kontribusi positif pada bidang keilmuan, khususnya manajemen

